ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧ್ಯಯನ

(ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಿ)

(ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ಡಾಕ್ಟರ್ ಆಫ್ ಫಿಲಾಸಫಿ (ಪಿಎಚ್.ಡಿ.) ಪದವಿಗಾಗಿ
ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಸಾದರಪಡಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ)

ಸಂಶೋಧಕರು
ಸುರೇಶಗೌಡ ಹೆಚ್.

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು
ಡಾ. ತಾರಿಹಳ್ಳಿ ಹನುಮಂತಪ್ಪ
ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು

ಸಮಾಜವಿಜ್ಞಾನಗಳ ನಿಕಾಯ
ಮಾನವಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ
ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ
ವಿದ್ಯಾರಣ್ಯ ೫೮೩ ೨೭೬
೨೦೧೩

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧ್ಯಯನ

(ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಿ)

(ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ಡಾಕ್ಟರ್ ಆಫ್ ಫಿಲಾಸಫಿ (ಪಿಎಚ್.ಡಿ.) ಪದವಿಗಾಗಿ
ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಸಾದರಪಡಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ)

ಸಂಶೋಧಕರು
ಸುರೇಶಗೌಡ ಹೆಚ್.

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು
ಡಾ. ತಾರಿಹಳ್ಳಿ ಹನುಮಂತಪ್ಪ
ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು

ಸಮಾಜವಿಜ್ಞಾನಗಳ ನಿಕಾಯ
ಮಾನವಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ
ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ
ವಿದ್ಯಾರಣ್ಯ ೫೮೩ ೨೭೬

೨೦೧೩

ಸಂಶೋಧಕರ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರ

"ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧ್ಯಯನ" (ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಿ) ಎಂಬ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯ ಈ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಪದವಿಗಾಗಿ ೨೦೧೩ನೇ ಸಾಲಿನ ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿಸಲು **ಡಾ. ತಾರಿಹಳ್ಳಿ ಹನುಮಂತಪ್ಪ,** ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು ಅವರ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ - ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ ಮೂಲವಾಗಿದ್ದು, ಇದರ ಯಾವುದೇ ಭಾಗವನ್ನು ಯಾವುದೇ ಪದವಿಗಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಸಲ್ಲಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಈ ಮೂಲಕ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಸಂಶೋಧಕರು

(ಸುರೇಶಗೌಡ ಹೆಚ್.)
ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಸಂಶೋಧನ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ
ಮಾನವಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ
ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ
ವಿದ್ಯಾರಣ್ಯ-೫೮೩ ೨೭೬

ದಿನಾಂಕ : 27/12/13
ಸ್ಥಳ : ವಿದ್ಯಾರಣ್ಯ

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರ ದೃಢೀಕರಣ ಪತ್ರ

ಸುರೇಶಗೌಡ ಹೆಚ್. ಅವರು "ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧ್ಯಯನ" (ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಿ) ಎಂಬ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯ ಈ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು ೨೦೧೩ನೇ ಸಾಲಿನ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಪದವಿಗಾಗಿ ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿಸಲು ನನ್ನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧದ ವಿಷಯವನ್ನು ಅಥವಾ ಇದರ ಯಾವುದೇ ಭಾಗವನ್ನು ಈ ಮೊದಲು ಯಾವುದೇ ಪದವಿಗಾಗಿ ಇವರು ಸಲ್ಲಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಈ ಮೂಲಕ ದೃಢೀಕರಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು

(ಡಾ. ತಾರಿಹಳ್ಳಿ ಹನುಮಂತಪ್ಪ)
ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು
ಮಾನವಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ
ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ
ವಿದ್ಯಾರಣ್ಯ-೫೮೩ ೨೭೬

ದಿನಾಂಕ : 27/11/13
ಸ್ಥಳ : ವಿದ್ಯಾರಣ್ಯ

ಪರಿವಿಡಿ

ಅಧ್ಯಾಯ : ಒಂದು

ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ವೈಧಾನಿಕತೆ

೧.೧. ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ

೧.೨. ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶ

೧.೩. ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ

೧.೪. ಅಧ್ಯಯನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

೧.೫. ಅಧ್ಯಯನ ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳು

೧.೬. ಅಧ್ಯಯನದ ಸ್ವರೂಪ

೧.೭. ಅಧ್ಯಯನದ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮೀಕ್ಷೆ

ಅಧ್ಯಾಯ : ಒಂದು

ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ವೈಧಾನಿಕತೆ

೧.೧. ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ

ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನವು ಎರಡು ಸಂಗತಿಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದೆ. ಒಂದು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಮತ್ತೊಂದು ಅದರ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಪ್ರವೇಶ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಎರಡು ಮಾರ್ಗಗಳಿವೆ. ಒಂದು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ವಿವರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅದರ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದು. ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುವ ನೆಲೆಯಿಂದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅರ್ಥೈಸುವುದು. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನವು ದೇಶದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಮಂಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೆಲೆಯಿಂದ ಅಧ್ಯಯನದ ಸಂಕಥನವನ್ನು ಮುಂದುವರೆಸುತ್ತದೆ.

ದೇಶದ ಪುರೋಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಾಧನೆಯು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪ್ರಗತಿಯ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಮುನ್ನಡೆಯಲ್ಲಿ ಅದರ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರ ಬಹಳ ಹಿರಿದಾದ್ದು, ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಚಾಲಕಶಕ್ತಿಯೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಂದು ನಾಣ್ಯದ ಎರಡು ಮುಖಗಳಿದ್ದಂತೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಎರಡು ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಪೂರಕಗಳು. ಒಂದಿಲ್ಲದೆ ಇನ್ನೊಂದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಜೀವನಾಡಿ ಇದ್ದಂತೆ ಇಂದಿನ ನಮ್ಮ ಮುಖ್ಯ ಗುರಿ ಸಮಾಜವಾದಿ ಸಮಾಜದ ರಚನೆ. ಅಂದರೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಸುಖ ಸಂಪತ್ತುಗಳನ್ನು ನಮ್ಮೆಲ್ಲರಲ್ಲೂ ಸಮಾನವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಆದರೆ ಈ ಕಾರ್ಯ ಅಂದುಕೊಂಡಷ್ಟು ಸುಲಭ ಸಾಧ್ಯವಲ್ಲ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಪ್ರಗತಿಯ ಸೋಪಾನವಾಗಿರುವ ಈ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ತಲುಪಲು ದೇಶದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಪ್ರಜೆಯೂ ತನ್ನ ಶಕ್ತಿ ಇದ್ದಷ್ಟೂ ಸಹಕರಿಸಬೇಕು. ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪತ್ತಿಯನ್ನು ಮಾಡಿದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ನಾವು ಶ್ರೀಮಂತರಾಗಲು ಸಾಧ್ಯ. ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಸಂಪತ್ತು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಸೇರಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ಅದನ್ನು ಸಮಾನವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯ. ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕಾದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಭಿವೃದ್ಧಿಯಾಗಬೇಕು. ಇದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬೇಕಾದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಆಧಾರ ಸ್ಥಂಭಗಳಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶ್ರಮವಹಿಸಿ ದುಡಿಯಬೇಕು. ಇದರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಜವಾದಿ ಸಮಾಜದ ನಿರ್ಮಾಣದ ಆಶಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಸರಕಾರದ ಗುರಿಯು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ರೂಪವನ್ನು ತಾಳಬೇಕಾದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಸಾಮರಸ್ಯ ಬೆಳೆಯಬೇಕಾದ್ದು ತೀರಾ ಅಗತ್ಯ. ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಮತ್ತು

ಮಾಲೀಕರಿಗೂ ನಡುವೆ ಮಧುರ ಬಾಂಧವ್ಯವು ಉಂಟಾಗಬೇಕು ಉಭಯತ್ರರೂ ತಮ್ಮ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಂಡು ದೇಶೋನ್ನತಿ ಸಾಧನವಾಗಿ ಶ್ರಮಿಸುವ ಧ್ಯೇಯವನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ವಿಚಕ್ಷಣೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು. ಆಗಲೇ ದೇಶ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಮುಂದುವರಿದು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಲು ಸಾಧ್ಯ. ಆದರೆ ದುಃಖದಾಯಕ ಸಂಗತಿಯೆಂದರೆ ಇಂದು ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇದಕ್ಕೆ ತದ್ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ. ದೇಶದ ಪ್ರಮುಖ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮುಷ್ಕರಗಳು ಸಂಭವಿಸಿ, ಉತ್ಪಾದನೆ ಮೊಟಕಾಗಿ ಪದಾರ್ಥಗಳ ಬೆಲೆಗಳು ಗಗನಕ್ಕೇರಿವೆ. ಕೆಲವು ಕ್ರಾಂತಿ ಮನೋಭಾವವುಳ್ಳ ಕಾರ್ಮಿಕ ನಾಯಕರಿಂದಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅಸಹಕಾರ ತಲೆದೋರಿದೆ. ಇದರಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆ ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡು ಅಗತ್ಯವಾದ ವಸ್ತುಗಳಿಗೂ ಕೊರತೆಯುಂಟಾಗಿದೆ. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ತೊಲಗಿ ದೇಶದ ಭವಿಷ್ಯ ಆಶಾದಾಯಕವಾಗಬೇಕಾದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪ್ರಗತಿಯು ಪ್ರತಿಬಿಂಬವಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ತಮ್ಮವೆಂಬ ಭಾವನೆ ಮೂಡುವಂತಾಗಬೇಕು. ಅವರಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಭವಿಷ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಭದ್ರತೆ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಿರತೆ ಬೆಳೆಯಬೇಕು. ಮಾಲೀಕ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಬ್ಬರೂ ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕೋನ್ನತಿಗಾಗಿ ಶ್ರಮಿಸುತ್ತಿರುವರೆಂಬುದನ್ನು ಮರೆಯಲಾಗದು. ಇವರಿಬ್ಬರೂ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮ ರಥದ ಎರಡು ಚಕ್ರಗಳಿದ್ದಂತೆ. ರಾಷ್ಟ್ರದ ಆರ್ಥಿಕ ಮುನ್ನಡೆಗೆ ಈ ಎರಡು ಅಂಗಗಳ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರಮದ ಪಾತ್ರ ಬಹಳ ಮಹತ್ವವುಳ್ಳದ್ದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಅತಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯವಾದ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ದಕ್ಷ ಮತ್ತು ಕೌಶಲ್ಯ ಪೂರ್ಣರಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೇಶದ ಸಂಪತ್ತು ಎನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿಯೇ ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ಈ ರೀತಿ ಹೇಳುವುದು ಆತನ ಪ್ರಕಾರ "ಶ್ರಮಜೀವಿಗಳೇ ಸಕಲ ಸಂಪತ್ತಿನ ಮೂಲ, ಪ್ರಕೃತಿಯ ನಂತರದ ಸ್ಥಾನ ಶ್ರಮಜೀವಿಗಳದಾಗಿದೆ. ಪ್ರಕೃತಿ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುವ, ನೀಡುವ ಸಾಧನ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗ ಸಂಪತ್ತನ್ನಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸುತ್ತಿದೆ. ಅದೇ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಕಾಣಿಕೆ, ಕೊಡುಗೆಗೆ ಎಲ್ಲೆಯೇ ಇಲ್ಲ. ಮಾನವ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಅತ್ಯಂತ ಅಗತ್ಯವಾದ ಅಂಶ ಇದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಿಕ ವರ್ಗವೇ ಮಾನವನನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿತು ಎಂದು ಹೇಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ".[1] ಜನತೆಯ ಇಡೀ ಆರ್ಥಿಕ ಜೀವನದ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದು ಶ್ರಮಜೀವಿ ಎಂಬುದಾಗಿ ಈ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಬಹುದು. ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹುಸಂಖ್ಯಾತರು, ಎಲ್ಲಾ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಪಾತ್ರ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದುದರಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ನೆಲೆಗಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಿಂತು ಗ್ರಹಿಸಬೇಕು

ಈ ಹಿನ್ನಲೆಯಲ್ಲಿ ಮೊದಲು ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಪರಿಭಾವಿಸಿಕೊಳುವುದಾದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಎಂದರೆ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಉದ್ಯಮ ಮಾತ್ರ ಅಲ್ಲ, ಅವು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಮೂಲ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಕಚ್ಚಾ ಸರಕುಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿ ಹಲವಾರು ಸರಕುಗಳನ್ನು ಮಾನವನ ಉಪಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ತಯಾರಿಸುವ ಅನೇಕ ಉದ್ಯಮಗಳು ಸಹ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಎಂಬ ಪದದಲ್ಲಿ ಸೇರುವುವು. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ, ಸಕ್ಕರೆಕಾರ್ಖಾನೆ, ಹಣ್ಣಿನ ರಸಾಯನಗಳು, ವಾಹನ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಯಾಗಿ ಸಹಸ್ರಾರು ವಿವಿಧ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳು ಆಧುನಿಕ ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಬೆಳದಿವೆ.

ಇವುಗಳ ಕುರಿತ ಅಧ್ಯಯನವು ಅಧುನಿಕೋತ್ತರ ಚಿಂತನೆಗಳಿಂದ ಬಂದಿದ್ದು ಸಹ ಗಮನಾರ್ಹ ವಿಷಯವೇ.

ಇನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದರೆ ದೊಡ್ಡ ಹಾಗೂ ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಗುಡಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರುವ, ಸಂಘಟಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಗುಡಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವವರನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ.

ಇದನ್ನು ಇನ್ನೊಂದು ತರಹ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಗಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ಎಂದರ್ಥ. ವಿಶಾಲಾರ್ಥದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂಬ ಪದದಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡ, ಮಧ್ಯಮ ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಡಕವಾಗುತ್ತಾರೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಸಂಕುಚಿತ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕಾಯಿದೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಬರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮಾತ್ರ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲ. ಅಂದರೆ ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಗುಡಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಪರಧಿಯೊಳಗೆ ಸೇರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಎಂದಾಕ್ಷಣ ಇಂದು ಮಿಲ್ಲು, ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ವರ್ಗ ನಮ್ಮ ಕಣ್ಮುಂದೆ ನಿಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕರಣದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಇಚೆ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪದವನ್ನು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬಳಸುತ್ತ ಬಂದಿರುವುದೇ ಹಾಗೆ ಭಾವಿಸಲು ಕಾರಣ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಈ ಶಬ್ದ ಅಧುನಿಕ ಅವಿಷ್ಕಾರಗಳಾದ ಔದ್ಯೋಗಿಕರಣಕ್ಕಿಂತಲೂ ಪೂರ್ವದ್ದು, ಭಾರತೀಯ ಮೂಲದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಜನ್ಯ ಕರ್ಮಪದದಿಂದ ಬಂದದ್ದು, ಕರ್ಮ ಕರ್ಮಚಾರಿ– ಕಾರ್ಮಿಕ 'ಮುಂ' ಶ್ರಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆಲ್ಲ ಸಾಂಕೇತಿಕವಾಗಿ ಅನ್ವಯಿಸುವಂಥದ್ದು ಉಪಜೀವನಕ್ಕಾಗಿ ಶರೀರ ಶ್ರಮವನ್ನು ಮಾರಿಕೊಂಡು ಬದುಕುವ ಜನತೆಯೆಲ್ಲ ಈ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಂತೆ ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಹೋಟೆಲು, ವ್ಯಾಪಾರೋದ್ಯಮಿಗಳ ಕೈಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಆಳುಗಳು ಕಟ್ಟಡ ಗೃಹನಿರ್ಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮುಂತಾದವರೆಲ್ಲರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು.

ದುಡಿದುಣ್ಣುವ ಇನ್ನೊಂದು ವರ್ಗವಿದೆ ಅಂದರೆ ಅದು ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ವರ್ಗ, ಕಮ್ಮಾರ, ಕುಂಬಾರ, ಬಡಿಗ, ಬಣಕಾರ, ನೇಕಾರ, ಸಮಗಾರ ಮತ್ತು ಸ್ವಂತ ಜಮೀನಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಸಣ್ಣ ರೈತ ಇವರೂ ಕರ್ಮಚಾರಿಗಳೇ ಆಗಿದ್ದು ಅವರೂ ಮನುಷ್ಯ ಬಲ ಶರೀರ ಶ್ರಮವನ್ನೇ ಬಳಸಿ ಬದುಕುವವರು. ಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಶ್ರಮಿಕ ತನ್ನ ಶ್ರಮವನ್ನೇ ನೇರವಾಗಿ ಮಾರಿಕೊಂಡು ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಕೂಲಿ ಸಂಪಾದಿಸಿದರೆ, ರೈತ, ನೇಕಾರ ಮೊದಲಾದ ಗೃಹದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಶ್ರಮದಿಂದ ತಯಾರಿಸಿದ ಉತ್ಪಾದನೆ ಪದಾರ್ಥಗಳನ್ನು ಮಾರಿಕೊಂಡು

ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಪ್ರತಿಫಲ ಪಡೆಯುವರು, ಆದರೂ ನಾವು ಇಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಗುರುತಿಸುವವರು, ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯವರನ್ನು ಯಾರು ಇನ್ನೊಬ್ಬರ ಅಧೀನದಲ್ಲಿದ್ದು, ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವರೋ ಅವರನ್ನು ನಾವು ಕಾರ್ಮಿರೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತೇವೆ.

ಹಾಗೇಯೇ ಧನಿಕವರ್ಗದ ಕಪಿಮುಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವರು ಇದ್ದಾರೆ. ಅಂದರೆ ಒಂದಡೆ ಬಂಡವಾಳದಾರ ಜಮೀನ್ದಾರ ಮಿಲ್ಲು ಒಡೆಯನ ಅಧೀನದಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಇದ್ದರೆ, ಇನ್ನೊಂದಡೆ ವಾಣಿಜ್ಯೋದ್ಯಮಿಗಳ ಹಿಡಿತದಲ್ಲಿ ಇತರ ವರ್ಗ ಸಿಲುಕಿದೆ, ಅಲ್ಪ ವ್ಯತ್ಯಾಸದೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ, ಈ ಎರಡು ಶ್ರಮಿಕ ವರ್ಗದ ನೋವು ನಿರಾಶೆ, ಅತಂಕ ಬದುಕಿನ ಬವಣೆ, ಅಭದ್ರತೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಅಸಹಾಯಕತೆಗಳು ಸರ್ವೇಸಾಮಾನ್ಯ. ಇವರ ಮೇಲೆಸಗಲಾಗುವ ಅನ್ಯಾಯ ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸೌಮ್ಯವಿದೆ. ಇಂದು ಕೆಲವು ಪಟ್ಟಭದ್ರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗೆ ತನ್ನ ಸ್ವಾರ್ಥಲಾಭಕ್ಕಾಗಿ ಇವರನ್ನು ಆಳುಗಳಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತ ಬಂದಿದೆ. ಅವರ ನ್ಯಾಯವಾದ ಬೆಲೆ ಬೇಡಿಕೆ ಹಕ್ಕು ಸೌಲಭ್ಯ ಸವಲತ್ತುಗಳಿಂದ ವಂಚಿಸುತ್ತ ಆವರ ಬೆವರು ಶ್ರಮದ ಮೂಲಕ ಭವ್ಯ ಸೌಧ-ಧನ-ದೌಲತ್ತು ನಿರ್ಮಿಸಿಕೊಂಡು ಕಾರು ಮೇಜುವಾನಿಗಳಲ್ಲಿ ಮೋಜು ಮಾಡುತ್ತ, ಐಶರಾಮಿಯಾಗಿ ಜೀವನವನ್ನು ಉಪಭೋಗಿಸುತ್ತ ಬಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅದ್ದರಿಂದ ದೇಶ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವಾದ ಮೇಲೆ ನೂತನ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಸಮಾನ ಜೀವನಾವಕಾಶಗಳು ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತ, ಆತನ ಸ್ಥಾನ ಸ್ಥಿತಿಗಗಳು ಸುಧಾರಿಸುತ್ತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪುರೋಭಿವೃದ್ಧಿ ನಿಧಾನ ವಾಗಿಯಾದರೂ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣದ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿದೆ ಹೇಗೆಂದರೆ ಶ್ರಮವು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಘಟಕ. ಉತಾದನೆಯ ಬಹುಪಾಲು ಶ್ರಮದ ಫಲವಾಗಿ ದೊರೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ನಮ್ಮ ಅರ್ಥಿಕ ನೀತಿ ಶ್ರಮಪ್ರದಾನವೆನಿಸಿದೆ ದೇಶದ ಅಧಿಕ ಜನ ದುಡಿಮೆಗಾರರು ಶ್ರಮಿಕರು ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾಗಲು ಹಿಂದುಳಿಯಲು ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಅಜ್ಞಾನ, ಮೌಢ್ಯ, ಅಸಂಘಟನೆಗಳೇ ಕಾರಣ, ಇಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಘಟಕ ಮಾತ್ರವಾಗಿರದೆ ಉದ್ಯಮದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪಾಲುದಾರನೂ ಆಗಿದ್ದಾನೆ. ಆತನು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹೊಣೆಗಾರ ನಾಗರಿಕನೂ ಎನಿಸಿದ್ದು ಆತನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮಾನವೀಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆನಿಸಿವೆ. ಅವರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ರಾಷ್ಟದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಅರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಭಾದ್ಯತೆಗಳು, ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಇಂತಹ ಮುನ್ನುಡಿಗೆ ಕಾರಣವೆಂದರೆ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರೀಕರಣವು ಮಂದಗತಿಯಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಹೊಂದುತ್ತಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿಯೇ ೧೯೯೦ರಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ೫ ಲಕ್ಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದರು. ೧೯೫೦ ಮತ್ತು ೧೯೯೩ರ ನಡುವೆ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಖ್ಯೆಯು ೩ ಮಿಲಿಯಿಂದ ೯.೧ ಮಿಲಿಯಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಳಗೊಂಡಿತು. ೧೯೯೮-೧೯೯೯ರ

ನಡುವೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ೮.೮ಮಿಲಿಯಿಂದ ೬.೧ ಮಿಲಿಯಕ್ಕೆ ಇಳಿಮುಖವಾಯಿತು. ೧೯೯೮ರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತಾ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಶೇಕಡಾ ೩೨ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದರೆ ೧೯೯೯ರಲ್ಲಿ ಇವರ ಪ್ರಮಾಣವು ಶೇಕಡಾ ೨೪ ಇಳಿದಿದೆ ಅಂದರೆ ಒಟ್ಟು ದುಡಿಯುವ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡ ೨.೪ರಷ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಮಾತ್ರ ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದ್ದಾರೆ. ೨೦೧೧ರಲ್ಲಿ ಇದರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಮಾಣ ೪೦ರಷ್ಟು ಇದೆ. ಅಂದರೆ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆದಾಯಕ್ಕೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೊಡುಗೆ ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಎಂಬ ಎರಡು ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ಒಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಪಡೆದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ವೇತನ, ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ, ಕೆಲಸದ ವಿಧಾನ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಸಂಘಟನಾಕಾರರು (ಮಾಲೀಕರು) ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿ ನಿರ್ಣಯಿಸುವವರು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ತಮ್ಮ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ತೊಂದರೆ ಉಂಟಾದಾಗ ಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳುವವು. ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇರುವ ರಕ್ಷಣೆಯು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದು, ಅವರು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಸೌಲಭ್ಯವೂ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಇವರು ದೊಡ್ಡ ಹಾಗೂ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಅಂದರೆ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಕಾಯಿದೆ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಯಾವುದೇ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಒಳಪಡದೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ಗುಡಿಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದು, ಇವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಇನ್ನು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಭದ್ರತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶೋಷಣೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದ್ದು, ಇವರು ಅತಂತ್ರ ಸ್ಥಿತಿಯ ಬದುಕನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ. ಇವರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಕಡಿಮೆಯಿದ್ದು ಇವರಿಗೆ ಶೋಷಣೆಯ ವಿರುದ್ಧ ಹೋರಾಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅಸಂಘಟಿತ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೋಷಣೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದು ಅವರ ಜೀವನಮಟ್ಟವು ಕಡಿಮೆಯಿರುತ್ತದೆ.

ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಗಾರರನ್ನು ಪೂರ್ವಕಾಲದಲ್ಲಿ ಗುಲಾಮರೆಂದು ಪಶುಗಳಿಗಿಂತ ಕಡೆಯಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಅದರಿಂದ ಕಾಲ ಬದಲಾಗಿದೆ. ಸತತ ಸಂಘಟನೆ ಸಂಘರ್ಷಗಳ ಮೂಲಕ ಆತನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಗಳಾಗಿವೆ, ತನ್ನ ನೆಲೆ ಬೆಲೆ ಗುರುತಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಫಲವಾಗಿದ್ದಾನೆ. ಅಂದರೆ ಇದರರ್ಥ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಪರಿಪೂರ್ಣ ಏಳ್ಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಆತನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಲ್ಲ ಪರಿಹಾರವಾಗಿವೆ ಎಂದೂ ಅಲ್ಲ, ಆತನ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಇನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಬೇಕು, ಬದುಕು ಇನ್ನೂ ಭದ್ರಗೊಳ್ಳಬೇಕು, ಮಾನಸಿಕ ನೆಮ್ಮದಿ ವಿಕಾಸ ಸಾಧ್ಯವಾಗಬೇಕು, ಆತನ ಸಕಲ ಚಿಂತೆ ಕಷ್ಟಗಳಲ್ಲ ದೂರಾಗಿ ಸಮೃದ್ಧಿ ಸಂತೃಪ್ತಿ ಸುಖಶಾಂತಿಗಳು ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ನೆಲೆಗೊಳ್ಳಬೇಕು ಹಾಗೂ ಜಾಗತೀಕರಣ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಬಂಡವಾಳ ಪ್ರಧಾನ ದೇಶವಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಬಂಡವಾಳ ಪ್ರಧಾನ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆಗೀಡಾಗುವ ಸಂಭವವಿದ್ದು ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಗೋಸ್ಕರ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಅವರು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಮನಃಪೂರ್ವಕ ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ಅಗತ್ಯ ಅನುಕೂಲಕರ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಿಸಿಕೊಡಬೇಕು ನಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇವಲ ಆರ್ಥಿಕ ಮಾತ್ರವಾಗಿರದೆ ಮಾನಸಿಕವೂ ನೈತಿಕವೂ ಆಗಿದೆ.

ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣಗೊಂಡ ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವುಗಳೊಡನೆ ಹೋಲಿಸಿದಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ಶ್ರಮಿಕ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿನ ಭಿನ್ನವಾದ ಐತಿಹಾಸಿಕ ನೆಲೆ ಮೂಲವೇ ಇರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲಿ "ಕೈಗಾರಿಕೆ ವರ್ಗದ ಮೂಲವನ್ನು ಪಟ್ಟಣ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪಟ್ಟಣವಾಸಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮೂಹಗಳೆಂದು ಗುರುತಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಇಂಗ್ಲೆಂಡಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಗೆ ಮೊದಲು ಕೃಷಿಕ್ರಾಂತಿ, ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ಪದ್ಧತಿ, ಕ್ರೈಸ್ತ ಚರ್ಚುಗಳ ವಿಸರ್ಜನೆ, 'ಎನ್‌ಕ್ಲೋಷರ್ ಚಳುವಳಿ' (ಯಾವುದನ್ನು ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡಬೇಕೆನ್ನುವುದೇ) ಕೃಷಿಯ ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಜೇಷ್ಠಾಧಿಕಾರದ ಹಕ್ಕು ಇದರಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆ ಮೊದಲಾದವು ಉಂಟಾದವು. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಂದಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕೂಲಿಗಾರ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ತೀವ್ರತರ ಬದಲಾವಣೆಗಳುಂಟಾದವು. ಇವರು ಹೊಸದಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಗೊಂಡ ಕೈಗಾರಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ವಲಸೆ ಹೋದರು. ಈ ರೀತಿ ಸ್ಥಳಾಂತರ ಗೊಂಡ ಕೆಲಸಗಾರರ ದಂಡನ್ನು ತೀವ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಶೀಘ್ರವಾಗಿ, ತ್ವರಿತವಾಗಿ ತನ್ನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಕೊಂಡುಬಿಟ್ಟವು".[3]

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣಕ್ಕೆ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಸಂಬಂಧಿ ಮಜೂರಿ (ಮಜೂರಿ ಅಂದರೆ ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಫಲವಾಗಿ ಕೊಡುವ ಹಣ) ರೀತಿ ಆಧಾರಿತ ಸಂಪಾದಿಸುವ ವರ್ಗದ ಅಸ್ತಿತ್ವವಿತ್ತು. ಆದರೆ ಅವರಿಗೆ ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುವುದಲ್ಲದೇ ಅನ್ಯ ಮಾರ್ಗವೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಕಾಲಕ್ರಮೇಣ ಇಲ್ಲಿಯೂ ಕೂಡಾ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ ಉಂಟಾಗಿ ಅನೇಕ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭವಾದವು. ಆಗ ಅನೇಕ ಕೃಷಿರಂಗದಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣಕ್ಕೆ ಬದಲಾದರು. ಹೀಗೆ "ಜನತೆಯು ಕೈಗಾರಿಕಾವಲಯಕ್ಕೆ ಕೃಷಿವಲಯದಿಂದ ಬದಲಾಗುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಕಾರಣ ನಗರಗಳ ಆಕರ್ಷಣೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ಜೀವನಕ್ರಮ, ಲಾಭದಾಯಕವಲ್ಲದ ಕೃಷಿ, ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಳ, ಬಡತನ, ಲೇವಾದೇವಿಗಾರರ ಒಂದು ವರ್ಗದಿಂದ ಕೃಷಿಕರ ಶೋಷಣೆ ಇವೆಲ್ಲ ಕಾರಣಗಳಾದವು. ಈ ಸಂಗತಿಗಳು ಭಾರತದ ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲಿ ಮೊತ್ತಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ ಭೂರಹಿತ ಕೂಲಿಕಾರ ವರ್ಗವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿತು".[4] ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಂಡಂತೆ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಮೊದಲನೆ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಆದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಿಂದ ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬದಲಾಯಿತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮ ಎರಡು ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ

ಕಂಡು ಬಂದಿತು. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಭಾರತವು ಪ್ರಪಂಚದ ಕೈಗಾರಿಕೀಕೃತ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಪೈಕಿ ಒಂದು ಎಂಬ ಕೀರ್ತಿಗೆ ಪಾತ್ರವಾಯಿತು. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಭೂರಹಿತ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಮೇಣ ಹೆಚ್ಚಳವುಂಟಾಯಿತು. ಈ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಪಾರ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಹೊರಟು ಅಲ್ಲೇ ಖಾಯಂ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿ ನೆಲೆಸಿದರು.

ಭಾರತೀಯ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗಿದ್ದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತು 'ರೇಗೆ' ಸಮಿತಿಯು ಈ ರೀತಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿತು. "ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ರಾಯಲ್ ಕಮೀಷನ್ ಭಾರತದ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗವು ಸಾಕಷ್ಟು ಸುಸಂಘಟಿತವಾದುದಾಗಿಯೂ ಇಲ್ಲ. ಇಲ್ಲವೇ ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿಲ್ಲ ಎಂದು ವರದಿ ಮಾಡಿತು. ಈಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗ ಹೆಚ್ಚುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಈ ವರ್ಗವು ಹಿಂದೆಂದಿಗಿಂತಲೂ ಈಗ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಇರಲು ಸಿದ್ಧವಾಗುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗಾಗಿ ನಿರಂತರ ಹೋರಾಡಲು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪಟ್ಟಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಜೀವನೋಪಾಯ, ಜೀವನಾಧಾರ ಅರಸಲು ಸಿದ್ಧವಾಗಿವೆ. ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಕು ಬಾಧ್ಯತೆಗಳಿರಲಿಲ್ಲವೆಂದಲ್ಲ. ಕೆಲಸದ ಮತ್ತು ಜೀವನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಉತ್ತಮವಾಗಿರುವ ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ, ಅವರು ಸ್ಥಳದಿಂದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ವಲಸೆ ಹೋಗಲಿಲ್ಲ. ಆದರೂ ಅವರು ಗ್ರಾಮಗಳೊಡನೆ ತಮ್ಮ ಸಂಬಂಧ ಸಂಪರ್ಕಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡೇ ಬಂದರು".[೭] ಅದೇ ದಾಟಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗ ವರ್ಗ ಈ ರೀತಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿತು: "ಕೈಗಾರಿಕಾ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಸ್ಥಿರೀಕರಣದತ್ತ ಒಲವು ಬಲಗೊಂಡಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರನು ಇಂದು ತನ್ನ ಹಿಂದಿನವರಿಗಿಂತ ಅಭಿರುಚಿ ಮತ್ತು ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ತುಂಬಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಟ್ಟಗೆ ಪ್ರಗತಿಗೊಂಡಿದ್ದಾನೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಸಂಬಂಧದ ಸಹಜ ಸುಂದರ ಕಲ್ಪನೆ ಇಂದು ಜಾಗೃತಗೊಂಡಿದೆ".[೮] ಈ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾದ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ:

೧. "ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮಾಲೀಕರು ಕೈಗೊಂಡ ಇತ್ಯಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮಗಳು ಉದಾಹರಣೆಗೆ; ನಿಯಮಿತತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಹಣ ನೀಡಿಕೆ.

೨. ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿನಿಯಮಗಳ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಕನಿಷ್ಠ ಸೌಲಭ್ಯ ಸವಲತ್ತುಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿದುದು ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದುದು; ಜಾರಿಗೆ ತಂದುದು ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಯೋಜನೆಯ ಫಲವಾಗಿ ಕುಶಲ ಹಾಗೂ ಅಕುಶಲ ಹುದ್ದೆಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಸೃಷ್ಟಿಮಾಡಿದುದು. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಯುವಜನರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಅರಸಿಬಂದರು. ಈ ಉದ್ಯೋಗಾರ್ಥಿಗಳು ಗ್ರಾಮಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದವರೂ, ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿನ ಕುಟುಂಬಗಳವರೂ ಆಗಿದ್ದರು.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಆರಂಭದ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ತುಂಬಾ ಮಂದಗತಿಯದಾಗಿತ್ತು. ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಂದಗತಿಯ ಹಾಗೂ ನಿಧಾನಗತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ

ಜೊತೆಗೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮಾನವ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಗಮನ ಹರಿಸಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಮಂದಗತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಕಾರಣವಾಯಿತು. ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ತರುವಾಯದ ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಸಂಘಟಿತ ವಲಯ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಅಭೂತಪೂರ್ವ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಎಡೆ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟಿತು".[೫]

ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಪ್ರಪಂಚದ ಇತರ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಿಂತ ಭಾರತದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲೇ ಎಲ್ಲ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣಮಟ್ಟ ಕೇಂದ್ರಗಳು ತಮಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸುತ್ತಮುತ್ತಣ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಬಿಡುತ್ತವೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಅಪವಾದವೆಂದರೆ ವಿಶೇಷ ಕೌಶಲ್ಯ ಅಗತ್ಯವಿರುವಂಥ ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ಗ ಮಾತ್ರವೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಳೆದಂತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಿಂತಹ ಆಂಶಿಕವಾಗಿಯೂ, ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಗ್ರಾಮಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬಂದಿರುವಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗಿಂತ ಆಂಶಿಕವಾಗಿಯೂ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವರಾದರೂ ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಗ್ರಾಮಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದವರಾಗಿರುವರು. ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಇಯರ್ ಬುಕ್ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿ ಸಮರ್ಥಿಸಿದೆ. ಅದರ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಹೀಗಿದೆ. "ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೈಕಿ ಬಹುಪಾಲು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಗೆ ಬಂದವರೇ ಆಗಿದ್ದು, ಇವರು ತಮ್ಮ ಮೂಲ ಸ್ಥಳಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನಿಟ್ಟುಕೊಂಡೇ ಇರುವವರಾಗಿರುವರು. ಅದಾಗ್ಯೂ ಅವರ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರಿಗೆ ವ್ಯವಸಾಯದಲ್ಲಿ ಇರುವ ಆಸ್ತಿಯೂ ಕಡಿಮೆಯೇ ಆಗಿದ್ದು, ಅವರು ತಮ್ಮ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಆಗಾಗ ಭೇಟಿ ನೀಡುವುದು ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿಯೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ".[೬]

ಕೃಷಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ತಯಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರುವಂತ ಋತುಕಾಲಿಕ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರವೇ ಬಹುಸಂಖ್ಯೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಗ್ರಾಮಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಕೃಷಿಜ್ಞಾನವಿರುವಂತ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಿಂದ ಬಂದವರು ಎಂಬುದು ಗಮನಾರ್ಹ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಕಳೆದ ಸುಮಾರು ಐವತ್ತು ವರ್ಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ, ಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಂಡುದರಿಂದಾಗಿ ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ಆದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಪಟ್ಟಣ ಮತ್ತು ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನೆಲೆನಿಂತವರು. ತಕ್ಕಮಟ್ಟಿನ ಕೂಲಿ, ಒಳ್ಳೆಯ ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯ, ಸಾರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ವಿವಿಧ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸುರಕ್ಷಣಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಸವಲತ್ತುಗಳು, ಉತ್ತಮವಾದ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಮೊದಲಾದವುಗಳು – ಹೀಗೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ ಕೈಗೊಂಡ ಇತ್ಯಾತ್ಮಕ (ಅನುಕೂಲಗಳು) ಕ್ರಮಗಳು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೇಂದ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ನೆಲೆ ನಿಲ್ಲಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಾಂಶಗಳಾಗಿವೆ.

ದೇಶದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸ್ವರೂಪ ಬದಲಾದಂತೆ ಹೊಸ ಹೊಸ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಟೌನ್‌ಷಿಪ್‌ಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಹಾಗೂ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಪ್ರಸರಣ, ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಕೃತೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡಿತು. ಹೊಸ ಹೊಸ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗಗಳು ಬೆಳೆದವು ಮತ್ತು ಹಳೆಯವು ವಿಸ್ತಾರಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಗುಣವು ಕೆಲಸಗಾರರು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳೊಡನೆ ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವರು ಎಂಬುದನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದು. ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವು ಒಂದು ವರ್ಗವಾಗಿ ಪ್ರತ್ಯೇಕಗೊಳ್ಳದೆಯೇ ಉಳಿದುಬಿಟ್ಟಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣವು ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಷ್ಟೇ ಉಂಟಾಗಿರುವುದು, ಗ್ರಾಮ ಹಾಗೂ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬದೊಡನೆ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಇತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಡನೆ, ಪಾರಂಪರಿಕ ಬಾಂಧವ್ಯವು ಮುಂದುವರಿದು ಇರುವುದು ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿಗಳು ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಇಡೀ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಅದ ಪ್ರಮಾಣ ಇನ್ನೂ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿಯೇ ಇರುವುದು ಆಗಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಾಕಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿರುವ ಕೆಲವೇ ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಇಂದಿಗೂ ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಕೃಷಿಕನಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿರುವರು. ಏಕೆಂದರೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ವಲಸೆಯ ಲಕ್ಷಣದಿಂದ ಕೂಡಿದವರಾಗಿರುವರು. ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೈಕಿ ಬಹುಪಾಲು ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದವರಾಗಿದ್ದು ಅವರು ಇಂದಿಗೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳೊಡನೆ ಸಂಬಂಧವಿಟ್ಟುಕೊಂಡೇ ಇರುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ರಾಷ್ಟಗಳಂತಲ್ಲದೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಭೂರಹಿತ ಕೃಷಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಮೂಹಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿರುವರು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನತೆಯು ನಗರಾಭಿಮುಖವಾಗಿ ವಲಸೆ ಬರಲು ತಕ್ಷಣದ ಕಾರಣಗಳು ಹೀಗಿವೆ.

೧. ಕೃಷಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ವಿಫಲತೆಯಾದಾಗ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ಜನತೆಯ ಅವಲಂಬನೆ ಹೆಚ್ಚಿದೆ.

೨. ಭೂರಹಿತ ಕೃಷಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಅಧಿಕಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರು ತಮ್ಮ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಇತರೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಅರಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು.

೩. ಮೇಲ್ಜಾತಿಯ ಜನರು ಕೆಳ ಮತ್ತು ನಿಮ್ನ ಜಾತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಟ್ಟದಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುವರು. ಇದರಿಂದ ಈ ಕೆಳ ಮತ್ತು ನಿಮ್ನ ಜಾತಿಗಳು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ನಾಗರೀಕ ದುರವಸ್ಥೆಗಳು ಕಾರಣವಾಗಿವೆ.

೪. ಕೌಟುಂಬಿಕ ಕಲಹಗಳು ಮತ್ತು ಚಿಂತೆ ವ್ಯಾಕುಲತೆಗಳು: ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬದಿಂದ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗುವುದು ಮತ್ತು ಸಮೀಪದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದ ನಗರಗಳು ಮತ್ತು ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯುವುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

೫. ಜನತೆಯು ಸಾಲ ಮಾಡಿರುವುದು, ಎಂದರೆ ತಮ್ಮ ಭೂಸ್ವತ್ತನ್ನು ಲೇವಾದೇವಿಗಾರರಿಗೆ ಅಡಮಾನ ಮಾಡಿ ಸಾಲ ಪಡೆದಿದ್ದು, ಸಾಲದ ಹಣವನ್ನು ತೀರಿಸಲಾಗದೆ, ಭೂಸ್ವತ್ತನ್ನು

ಕಳೆದುಕೊಂಡಿರುವುದು ಜನತೆಯು ಕೆಲಸ ಹುಡುಕುತ್ತಾ ಪಟ್ಟಣಗಳು ಮತ್ತು ನಗರಗಳತ್ತ ಬರುವರು.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ನಗರ ಜೀವನದ ಆಕರ್ಷಣೆಯಿಂದಾಗಿಯಾಗಲೀ ಇಲ್ಲವೇ ಯಾವುದೇ ಮಹತ್ವಾಕಾಂಕ್ಷೆಯಿಂದಾಗಲಿ ಪ್ರೇರೇಪಿತರಾದವರಲ್ಲ. ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪಟ್ಟಣ ಅಥವಾ ನಗರದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಆಕರ್ಷಣೆಯಿರುವುದೂ ಇಲ್ಲ; ಅವರು ತಮ್ಮ ಹಳ್ಳಿ ಅಥವಾ ಗ್ರಾಮ ಬಿಡುವಾಗ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರಾಚೆಗಿನ ಯಾವ ಆಸೆ ಆಕಾಂಕ್ಷೆಯೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ನಗರ ಜೀವನಕ್ಕೆ ದೂಡಲ್ಪಟ್ಟವರೇ ವಿನಃ ಅದರ ಸೆಳೆತಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದವರಲ್ಲ. ಆಹಾರ, ಉಡುಪು ಮತ್ತು ವಸತಿ ಮೊದಲಾದ ಜೀವನದ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಷ್ಟೇ ಅವರು ಪಟ್ಟಣಗಳಿಗೆ ಬರುವರು. ಅವರ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪರಿಸರ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿಯೇ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಬೆಳೆದವರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಮನಸ್ಸೆಲ್ಲಾ ಗ್ರಾಮಗಳಲ್ಲಿಯೇ ನೆಲೆಸಿರುತ್ತದೆ. ಅವರು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ, ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆದ ನಂತರವೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪರಂಪರೆ ಸಂಪ್ರದಾಯಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸಿಕೊಂಡೇ ಬರುವರು. ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಬಂಧವು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಸ್ಥಿರತೆ ಮತ್ತು ಇತಿಹಾಸದ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿಯಷ್ಟೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಅವರು ಯಾವುದೇ ಆರ್ಥಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ಅಲ್ಲಿಗೆ ಹೋಗುವುದು ಇಲ್ಲ. ಅವರು ಅಲ್ಲಿ ಹೋಗಲು ಕಾರಣ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಪಡೆಯಲೆಂದು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಆಚರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಲೆಂದು ಮತ್ತು ರಜೆ ದಿನಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಹಿರಿಕರೊಂದಿಗೆ ಆ ಸಮಯ ಕಳೆಯಲೆಂದು ಮತ್ತು ಜಮೀನು ಏನಾದರೂ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ನೋಡಿಕೊಂಡು ಬರಬಹುದೆಂದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಲವರು ಭಾವಿಸುವಂತೆ "ಭಾರತೀಯ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬದ್ಧತೆಯ ಕೊರತೆಯೇನೂ ಇಲ್ಲ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಲೇಬರ್ ಇನ್ವೆಸ್ಟಿಗೇಷನ್ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ಆರಂಭಿಸಿ ಆರ್.ಡಿ. ಲ್ಯಾಬರ್ಟ, ಡಿ.ಎಮ್. ಮಾರಿಸ್, ಸಿ.ಎ.ಮೈಯರ್ಸ್ ಮತ್ತು ಎಸ್.ಕಣ್ಣಪ್ಪನ್‌ರವರ ಅಧ್ಯಯನಗಳವರೆಗಿನ ಎಲ್ಲವೂ ಸಮರ್ಥಿಸಿವೆ".[7] ಆದರೆ ಬದ್ಧತೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯವಾದಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಉನ್ನತವಾದುದಾಗಿರಬಹುದು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ಮಜೂರಿ ನೀಡುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾದಾಗ, ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತೃಪ್ತಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ, ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯುಂಟುಮಾಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಜೀವನದ ಅಪಾಯ ಆತಂಕಗಳ ವಿರುದ್ಧ ರಕ್ಷಣೆ ಕಲ್ಪಿಸುವ ಮೂಲಕ ಉನ್ನತಮಟ್ಟ ತಲುಪುವುದೂ ಸಾಧ್ಯವಾಗಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವರ್ಗದ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಉತ್ತಮ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಕಂಡು ಬಂದಿವೆ. ದೂರದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ಬಂದಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿಷಯದಲ್ಲಿಯೂ ಇದೇ ಮಾತು ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಅವರು ಪಟ್ಟಣ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲಾರಂಭಿಸಿರುವರು. ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಸ್ಥಿರಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯವೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಎಂದರೆ ವಸತಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಮಜೂರಿಗಳು, ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು, ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ರಮಗಳಂತಹ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಾಂಶಗಳು

ಮತ್ತಿತರ ಸೌಲಭ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಬಹುದು. ಆಗ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಗ್ರಾಮಗಳಿಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಲೇಬೇಕಾದಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತದೆ.

ಈ ವಿಷಯವು ಏನೇ ಇದ್ದರೂ, ವಾಸ್ತವ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಸಮಾಧಾನ ತೃಪ್ತಿಗಳು ಇರುವವರೆಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಮಾಧಾನ ತೃಪ್ತಿ ಎಂಬುದು ಒಂದು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕವಾದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿಶೇಷ ಲಕ್ಷಣಗಳೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗುತ್ತದೆ. "ಹೆಚ್ಚಾದ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅತೃಪ್ತಿ, ಅಧಿಕವಿರುವ ಗೈರುಹಾಜರಿಯೊಡನೆ ನಿಕಟವಾದ ಸಂಬಂಧಪಡೆದಿದೆ ಎಂದಿರುವುದು ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿಯೇ ಇದೆ".[೯] ಉದ್ಯೋಗ ತೃಪ್ತಿ ಎಂಬುದು ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಹಾಲಿ ಇರುವ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿಯ ಭಾವನೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರಕ ಶಕ್ತಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ತೃಪ್ತಿಯು ಕೆಲಸಗಾರ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತಳೆದಿರುವ ಮನೋಭಾವದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಫಲಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂದರೆ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಇತ್ಯಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸುತ್ತದೆ. "ಉದ್ಯೋಗತೃಪ್ತಿ ಎಂಬುದು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿ ಆಶಾದಾಯಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ನಿರಾಶಾದಾಯಕವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವರು ಎಂಬುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದು ಕೆಲಸಗಾರನ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ನಿರೀಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಆ ಕೆಲಸ ನೀಡುವ ಪ್ರತಿಫಲ ಇವುಗಳ ನಡುವಣ ಸಾಮ್ಯತೆಯನ್ನು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಕೀತ್ ಡೇವಿಸ್‌ರವರು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿರುವರು".[೧೦]

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವನೇ ಕೆಲಸಗಾರನ ಉದ್ಯೋಗತೃಪ್ತಿ ಇರುವ ಪ್ರತಿಫಲಗಳೆಂದರೆ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಸ್ಥಾನಮಾನ ಹಾಗೂ ಬಯಕೆ ಮತ್ತು ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳ ನಡುವಣ ಅಸಮಾನತೆಯ ಅನುಗುಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ. "ನೌಕರನ ಕೂಲಿ ಸಂದಾಯ ಮತ್ತು ಬೇಡಿಕೆ-ಇವೆರಡೂ ಕುಟುಂಬದ ಜೀವನಚಕ್ರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ವೃತ್ತಾಂತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾಲಾನುಕ್ರಮಣಿಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುವ ಸಂಭವವಿರುತ್ತದೆ".[೧೧] ಉದ್ಯೋಗ ತೃಪ್ತಿಯೆಂಬುದು ಕೆಲಸಗಾರನು ಹೊಂದಿರುವಂಥ ವಿವಿಧ ಮನೋಭಾವಗಳ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಮನೋವೃತ್ತಿಗಳು ಉದ್ಯೋಗದೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇವು ಮಜೂರಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಿರತೆ, ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಸೂಕ್ತವಾದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ, ಪ್ರಗತಿ, ಮುಂಬಡ್ತಿ, ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶಗಳು ಮೊದಲಾದಂಥ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಂಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಿರುತ್ತವೆ. ಮನೋಭಾವಗಳ ಪೈಕಿ ಯಾವುದಾದರೂ ವಿಫಲವಾದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಅದು ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಾದಿಗೆ ಅಡ್ಡಿ ಬಂದಲ್ಲಿ ಆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಶಾಂತಿ, ಅತೃಪ್ತಿಗೊಳಗಾಗುವರು. ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ವಿರುದ್ಧ ಚಳುವಳಿ ಆರಂಭಿಸುವರು. ಕೈಗಾರಿಕಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನುಸಾರ ಉತ್ತಮ ಸೌಲಭ್ಯ-ಸೌಕರ್ಯ-ಸವಲತ್ತುಗಳಿಗಾಗಿ ಬೇಡಿಕೆ ಮಾಡುವರು. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಎಡೆ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ.

"ಭಾರತದಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿಕರವಾದಂಥ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಸಮಸ್ಯೆ ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಸಮಷ್ಟಿ ಸಂಧಾನದ ಸಮರ್ಥವಾದಂಥ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ

ಪಡಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ಸಮಷ್ಟಿ ಸಂಧಾನದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ಮತ್ತು ಸಮಗ್ರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರೇ ಸುಸಂಘಟಿತ ಸಂಘವು ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿ ಪೂರ್ವಾಪೇಕ್ಷಿತವಾದ ಅಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿರುವ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ ಚಳುವಳಿಯು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದಂಥ ಸಮಸ್ಯೆ, ಸಂಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಸುಭದ್ರ ಬುನಾದಿಯ ಮೇಲೆ ಸಮಷ್ಟಿ ಸಂಧಾನ ನೆಲೆಯೂರುವುದನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಿದ ಅಂಶಗಳಾವುವು ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ".೨

ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ದೇಶವೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ ಎದುರಿಸಿದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರೇ ಸ್ಥಿರತೆಯ ಉದ್ಯೋಗ ಭರವಸೆ, ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಕೂಲಿಗಳು ಮತ್ತು ಋಣದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವವರು. ಅದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿಯೇ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಕೆಲಸಗಾರರ ಗೈರುಹಾಜರಿ, ವಲಸೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ (ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್‌ಗಳ) ಜೊತೆ ಕೈ ಜೋಡಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದೆಯಾದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಿಗೂ ತಮ್ಮವೇ ಆದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೂ ಇವೆ. ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ ಮತ್ತು ನಗರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಗಮನ ಹರಿಸಿದರೆ, ಅಂದಿನಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡುವಣ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಉತ್ತಮ ಪಡಿಸಲು ಹಲವಾರು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ, ಇಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿದ್ದರೂ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ದಿನೇ ದಿನೇ ಅಧಿಕಗೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಬಹುದು.

೧. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಲಭ್ಯತೆ ಹೇರಳವಾಗಿದೆ, ಹಾಗಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಬಗ್ಗೆ ಅಷ್ಟೊಂದು ಗಮನಹರಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ಶೋಚನೀಯವಾಗುತ್ತಿವೆ.

೨. ಅಕುಶಲ ಮತ್ತು ಅರೆಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನೀಡುವ ಕೂಲಿಗಳು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ಯಾವಾಗ ಬೇಕಾದರೂ ಕಿತ್ತೊಗೆಯ ಬಹುದಾದಂಥ ಆತಂಕ ಅಪಾಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಅವರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ.

೩. ಅನೇಕ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ತಾವು ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ದುಡಿದ ಹಣವನ್ನು ಅತಿಯಾದ ಮದ್ಯಪಾನಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಖರ್ಚುಮಾಡುವುದುಂಟು.

೪. ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲ ತೀವ್ರತರವಾದ ಗೈರುಹಾಜರಾತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿ ಸುತ್ತಿದೆ. ಅದು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹಾಳು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ತತ್ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಇಡೀ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯ ಅಸ್ತವ್ಯಸ್ತಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಗೈರುಹಾಜರಿಯ

ಅವಧಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಕೂಲಿ ದೊರೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಇದರಿಂದ ತೀವ್ರ ಆರ್ಥಿಕ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

೫. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅವರನ್ನು ಖಾಯಂಗೊಳಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರನ್ನು ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರೆಂದೇ ತೋರಿಸುತ್ತಿರುವರು. ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಇಚ್ಛಾನುಸಾರ ಅವರನ್ನು ಯಾವಾಗ ಬೇಕಾದರೂ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

೬. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಬರುತ್ತಾರೆ. ವಲಸೆ ಬರುವ ನೌಕರರ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಗ್ರಾಮಗಳ ಭೂರಹಿತ ಕೂಲಿ ಮಾಡುವವರು, ಉಳುಮೆಗಾರರು, ಕೆಳಜಾತಿಯ ಜನರು, ಬಡವರು ಮತ್ತು ದಲಿತರೇ ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬೇರೆ ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೂಲಿ ದೊರೆತರೆ ಇಲ್ಲವೆ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ ದೊರೆತರೆ ತಮ್ಮ ಮೊದಲಿನ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಬಿಡುತ್ತಾರೆ.

೭. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಲದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವರು. ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನೀಡುವ ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅವರು ಸಾರಾಯಿ ಕುಡಿತ ಮತ್ತಿತರ ದುಶ್ಚಟಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ಗಳಿಕೆಯನ್ನು ಅಪವ್ಯಯ ಮಾಡಿಬಿಡುವರು.

೮. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಭಾರತದ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಆರೋಗ್ಯ ಅಷ್ಟೊಂದು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರು ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ ಮತ್ತು ತುಂಬ ಕಠಿಣ ದುಡಿಮೆಯಿಂದಾಗಿ ಅವರ ಅಗತ್ಯವಾದ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ತಾವಾಗಿಯೇ ಒಳ್ಳೆಯ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲಾರರು.

೯. ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆ ಪಡೆದುಕೊಂಡ ತಕ್ಷಣವೇ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ (ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್)ಗಳನ್ನು ಸೇರಿ ಬಿಡುವರು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಮುಖಂಡರು ಅವರನ್ನು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಶೋಷಿಸುವರು. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕರ್ತವ್ಯಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸುವರು. ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇಂಥ ಅಡ್ಡದಾರಿಗೆಳೆಯುವಂಥ ಸಲಹೆಗಳಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವರು.

೧೦. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮವರೇ ಆದ ಮುಖಂಡರು, ನಾಯಕರು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳ ನಾಯಕರಿಂದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ಪಡೆಯುವರು ಆಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ರಾಜಕೀಯ ಮುಖಂಡರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಿಂತಲೂ ರಾಜಕೀಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯೇ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

೧೧. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಕೆಲಸಗಾರರು ಬಡವರಾಗಿರುವರು. ಅವರು ತಮ್ಮ ಬಡತನ ದಾರಿದ್ರ್ಯಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ವಿಧಿ, ಹಣೆಯ ಬರಹವೇ ಕಾರಣವೆಂದು ಭಾವಿಸುವರು.

೧೨. ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರನ್ನು ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳ ಮೂಲಕ ನೇಮಕಗೊಂಡವರು. ಈ ಮಧ್ಯವರ್ತಿಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ಭರವಸೆಗಳನ್ನು ನೀಡಿಯೇ ಕರೆತರುವರು. ಅವರು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸದಾ ತಮ್ಮ ಹತೋಟಿ, ನಿಯಂತ್ರಣಗಳಲ್ಲಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದು, ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೂಲಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಪಾಲನ್ನು ತಮ್ಮ ಕಮೀಷನ್‌ಗಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಬಿಡುವರು. ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇರವಾಗಿಯಾಗಲೀ ಇಲ್ಲವೇ ಉದ್ಯೋಗ ವಿನಿಮಯ ಕೇಂದ್ರಗಳ ಮೂಲಕವಾಗಿಯಾಗಲೀ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ಇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

೧೩. ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ತನ್ನ ಕೆಲಸಗಾರರೆಲ್ಲರಿಗೂ ವಾಸಿಸಲು ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯ ಕಲ್ಪಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸಗಾರರು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿಯೇ ಅದನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲಾರರು. ಹೀಗಾಗಿ ಅವರು ಅನಾರೋಗ್ಯಕರವಾದ ನೈರ್ಮಲ್ಯರಹಿತವಾಗಿರುವ ಕೊಳೆಗೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವರು.

೧೪. ಪದೇ ಪದೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳು ಉದ್ಭವವಾಗುವಂಥ ದೇಶವು ಭಾರತವಾಗಿದ್ದು, ಇಲ್ಲಿ ಘೆರಾವೋಗಳು, ಮುಷ್ಕರಗಳು ಮತ್ತು ಬೀಗಮುದ್ರೆ(ಲಾಕೌಟ್)ಗಳಿಂದಾಗಿ ಅನೇಕ ಘಂಟೆಗಳ ದುಡಿಮೆ ನಷ್ಟವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಜೂರಿಗಳು, ಸಂಬಳಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆಗಾಗಿ ಹಕ್ಕೊತ್ತಾಯ ಮಾಡುವವರಾದರೆ, ಮಾಲೀಕರು ಅವುಗಳಿಗೆ ಒಪ್ಪದಿರುವುದು ಸರ್ವೇಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನ ಅಗತ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ; ಹಿಂದೆ ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೀಮಿತ ವಾಗಿತ್ತು. ಅಂತೆಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಕೂಡ ಕೆಲವು ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಪರಿಮಿತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿತ್ತು. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸರಕು ಎಂಬಂತೆ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಆದ್ದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗ ನೀಡಿಕೆ ಹಾಗೂ ಸೇವಾ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಷರತ್ತುಗಳು ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಊಳಿಗಮಾನ್ಯ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಶೋಷಣಾಮಯವಾಗಿದ್ದವು. ಆದರೆ ಈಗ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗಿರುವ ಅದ್ಭುತ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಅಪಾರ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳ ಆಕರ್ಷಣೆಯೇ ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣ. ಜಿಲ್ಲೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತವಾದುದಾಗಿಯೇ ಮುಂದುವರಿದರೂ, ಪ್ರಸಕ್ತ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ರೂಪುರೇಷೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಭ್ಯುದಯ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಳ ಅಧ್ಯಯನವು ಈ ಪ್ರದೇಶದ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕೃಷಿಯ ಯಾಂತ್ರೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ತುಂಬ ಮಂದಗತಿಯದಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಜನರು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳತ್ತ ಆಕರ್ಷಿತರಾದುದು ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಆರಂಭದ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ನೂರರ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿಯಷ್ಟೇ ಇದ್ದಿತು. ಸದ್ಯ, ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ೮೪೯ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇರುವರು. ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ–೧ರಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಹೋಲಿಸಿ ನೋಡಿದರೆ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ

ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವರು. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯೂ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗೆ ಕ್ರಮೇಣವಾಗಿ ಸುಧಾರಿಸಿದೆ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಜೊತೆಯವರಿಗಿಂತ ಎಂದರೆ ಬೇಸಾಯಗಾರರಿಗಿಂತ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವರು.

ಕೋಷ್ಟಕ–೧.೧.

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ತಾಲೂಕುವಾರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ತಾಲೂಕು	ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ
೧.	ಕೊಪ್ಪಳ	೧೦	೭೩೫
೨.	ಗಂಗಾವತಿ	೧೨೦	೭೯೧
೩.	ಕುಷ್ಟಗಿ	–	–
೪.	ಯಲಬುರ್ಗಾ	೦೧	೭೩
	ಒಟ್ಟು	೧೩೧	೮೦೯೯

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಸಮೀಕ್ಷೆ ವರದಿ

ಸಂವಹನದ ಸಮೂಹ ಮಾಧ್ಯಮಗಳು ಮತ್ತಿತರ ಆಧುನಿಕ ಪ್ರಕಾರಗಳ ಪರಿಣಾಮದಿಂದಾಗಿ ಈ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ತಮಗೆ ಸಂದಾಯ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಸಂಬಳ ಮತ್ತು ಬೋನಸ್ ಮೊದಲಾದವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಜಾಗೃತರಾಗುತ್ತಿರುವರು. ಈ ರೀತಿಯುಂಟಾದ ಜಾಗೃತಿಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಸರ್ಕಾರ, ಆಡಳಿತವರ್ಗ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಮಾಲೀಕರಿಂದ ಉಂಟಾದ ಲೋಪದೋಷಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಹೋರಾಡಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು (ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್) ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವರು. ಅದೇ ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆ ಖಾಸಗೀವಲಯದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ತುಂಡು ಗುತ್ತಿಗೆ, ಒಪ್ಪಂದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಥವಾ ಋತುಮಾನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇಮಕಗೊಂಡಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವರು. ಅವರಿಗೆ ನೀಡುವ ಕೂಲಿ ಅಥವಾ ಸಂಬಳ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲವೇ ಅಧ್ಯಯನಗಳು, ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ದೇಶದ ಇತರ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆದಿವೆ. "ಅಗರವಾಲರು ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟಾರೆ ಕೃಷಿ ಆಧಾರಿತ ಉದ್ಯಮದ ಬಗ್ಗೆ ದೃಷ್ಟಿಹರಿಸಿದ್ದಾರೆ".[೧೪] "ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಅವರ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಮುನ್ನೋಟಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಗಮನ ಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಗಮನಹರಿಸುವುದಾದರೂ ಇದು ಕೇವಲ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಮುಸ್ತಫಾರವರ ಉತ್ತರ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದೆ".[೧೫] ಪ್ರದೇಶದ

ಪೂರ್ವ ಪ್ರಾಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಶದವಾಗಿ ಚಿತ್ರಣ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಮಂಗಲ್‌ಸಿಂಗ್‌ರವರು "ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ".[೨೩] "ಭಾರತೀಯ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಹೂಡಿಕೆ, ಲಾಭಾಂಶಗಳು (ಡಿವಿಡೆಂಡ್‌ಗಳು) ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಅರ್ಥಪೂರೈಕೆ ನಿರ್ಣಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸುರೇಶ ಮತ್ತು ಸೋಮಯಾಜುಲು ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿರುವರು".[೨೪]

ಮೇಲ್ಕಂಡ ಅಧ್ಯಯನಗಳಲ್ಲದೆ, ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಇತ್ತೀಚಿನ ಮಾಹಿತಿ ಹಾಗೂ ಅಂಕಿ-ಅಂಶಗಳು ಪ್ರಕಟವಾಗಿವೆ. ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮವನ್ನು ಕುರಿತು ವೃತ್ತಪತ್ರಿಕೆಗಳು, ಮ್ಯಾಗಜೀನ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ವಾರಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲೂ ಕೆಲವು ಲೇಖನಗಳು ಪ್ರಕಟವಾಗಿವೆ. ಆದರೆ ಈ ಲೇಖನಗಳು ಕೇವಲ ಪತ್ರಿಕೆ ಶೈಲಿಯ ಬರಹಗಳಾಗಿವೆ. ಇವು ದೇಶದ ನಾನಾ ಭಾಗಗಳ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಬಗೆಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ಒದಗಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಂಥ ಅಧ್ಯಯನಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕೈಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ (ಕಾರ್ಮಿಕರ) ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರತೀಕ್ಷೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಅಧ್ಯಯನ ಕೈಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ಆ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಕೊರತೆಯನ್ನು ನೀಗಿಸಲೆಂದು ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಧ್ಯಯನ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯದ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕಾನೂನು, ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂಶಗಳ ಕುರಿತು ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

೧.೨. ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶ

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಹಾಗೂ ಅಂತಾರಾಷ್ಟ್ರೀಯಮಟ್ಟಗಳೆರಡರಲ್ಲೂ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲವು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ನಡೆದಿವೆ. ಆದರೆ ಅವುಗಳು ಅಧ್ಯಯನದ ಸ್ವರೂಪ ಬೇರೆ ರೀತಿಯಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ಅಧ್ಯಯನಗಳು ಉತ್ಪಾದನೆ, ಪೂರೈಕೆ ಮತ್ತು ರಫ್ತುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದರೆ, ಇತರ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ವೃತ್ತಿ ಸಂಘಗಳ ಕುರಿತಾಗಿವೆ. ಯಾವ ಅಧ್ಯಯನವೂ ಈ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರವಾದ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ತಿಳುವಳಿಕೆ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರ ಜೀವನದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಧ್ಯಯನವು ಈ ಕೊರತೆಯನ್ನು ನೀಗಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೆಲವು ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಅವರ ಜೀವನ ವಿಧಾನಗಳು, ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳ ಭಿನ್ನತೆಗಳು ಅಂದರೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಏಳಿಗೆಯ ಪ್ರಮಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಸ್ವರೂಪ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಗಳ ನಡುವಣ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಮೊದಲಾದವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ರಚನೆ, ಕಾರ್ಯಚಟುವಟಿಕೆಗಳು, ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಹಾಗೂ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಜೀವನ ವಿಧಾನ ಇವುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದು ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಮುಖ್ಯ ಗುರಿ. ಈ ಸಂಶೋಧನೆಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶಗಳೆಂದರೆ;

೧. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಉಗಮ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಇತಿಹಾಸವನ್ನು ಚಿತ್ರಿಸುವುದು.

೨. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವ ರೀತಿ ಹಂಚಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಯುವುದು.

೩. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸರಾತ್ಮಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವುದು.

೪. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಿತಿ ಹಾಗೂ ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಜೀವನದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಯುವುದು.

೫. ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುಡಿಮೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯುವುದು.

೬. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುವುದು.

೭. ಅಕ್ಕಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳುವುದು.

೮. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ವಿವೇಕಯುತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಅರಿಯುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ.

೧.೩. ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರದೇಶ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿದೆ. ಹೈದ್ರಾಬಾದ್ ಕರ್ನಾಟಕದ ಇತರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವರು. ಏಕೆಂದರೆ ತುಂಗಭದ್ರ ನೀರಾವರಿ ಯೋಜನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಫಲಾನುಭವಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಭಾಗಶಃ ಕೊಪ್ಪಳ ಹಾಗೂ ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕುಗಳು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿವೆ. ಇಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಸೌಲಭ್ಯದಿಂದಾಗಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಇಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಸ್ಥಾಪಿತವಾಗಿವೆ. ಆದರೆ ಕುಷ್ಟಗಿ ಹಾಗೂ ಯಲಬುರ್ಗಾ ತಾಲೂಕಿಗೆ ನೀರಾವರಿ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಅಲ್ಲಿ ಭತ್ತದ ಕೃಷಿ ಇಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ಯಲಬುರ್ಗಾ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಸ್ಥಾಪಿತವಾಗಿದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನದ ವಿಷಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಈ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾದೇಶಿಕವಾಗಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ೪ ತಾಲೂಕುಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವಂತಹದ್ದು.

೧.೪. ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ಪ್ರಸ್ತುತ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತೀಯ ಸಮಾಜವು ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಣ, ನಗರೀಕರಣ, ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ ಮತ್ತು ಆಧುನೀಕರಣ ಮೊದಲಾದ ಆಧುನಿಕ

ಪ್ರಭಾವಗಳು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಾರಣವಾಗಿವೆ. ಇದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನುಂಟು ಮಾಡುತ್ತಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ತೌಲನಿಕ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೆಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಉತ್ತಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ತಪ್ಪಾಗಿ ಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅವರ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಅವರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜೀವನದ ಸ್ವರೂಪದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಗ್ರಹಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಮಹತ್ವ ಪಡೆದಿದೆ.

೧.೫. ಅಧ್ಯಯನದ ವಿಧಿವಿಧಾನಗಳು

ಮಾದರಿ : ಸಂಶೋಧನೆಯಲ್ಲಿ ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಹಾಗೂ ಮಾಪನಕ್ಕೆ ನಿಷ್ಪಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಸಂಪ್ರಮಾಣತೆಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸರಿಯಾದ ಮಾದರಿ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಬೇಕಾದುದು ಅಗತ್ಯವೇ ಆಗಿದೆ. ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕಾಗಿ ಕ್ರಮಬದ್ಧ (ವ್ಯವಸ್ಥಿತ) ಯಾದೃಚ್ಛಿತ ಮಾದರಿ ಕ್ರಮದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಕ್ರಮ ಅನುಸರಿಸಲು ಇರುವ ಮೂರು ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣಗಳು.

೧. ದತ್ತ ಸ್ಥಳದಿಂದ ಯಾದೃಚ್ಛಿತವಾಗಿ ಮಾದರಿ ಆಯ್ಕೆಯ ಆಯ್ದ ಘಟಕಗಳ ಮೂಲಕ ಈ ಪ್ರದೇಶದ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗುತ್ತದೆ.

೨. ಸಂಶೋಧಕನಿಗೆ ಸ್ಥೂಲ, ವ್ಯಾಪಕವಾದ ತನ್ನ ಸಂಶೋಧನೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಪರಿಶ್ರಮದಿಂದ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಮುಕ್ತಿ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ.

೩. ಮಾದರಿಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಷ್ಟೇ ಸಮರ್ಪಕವಾದ, ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹ ಮತ್ತು ಸಪ್ರಮಾಣದ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಸಾಧ್ಯ

ಈ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ೧೦೦೦ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೋಷ್ಟಕ-೨ ಯಾದೃಚ್ಛಿಕ ಮಾದರಿಯಿಂದ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಒಟ್ಟು ೮೦೯೯ ಮಂದಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಶೇ. ೧೨.೩೪ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಮೂಹ ವಿಭಿನ್ನ ಜಾತಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅದೇ ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಆಯ್ಕೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಮುಂದಿನ ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ-೧.೨

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಜಾತಿ/ವರ್ಗ	ಸ್ತ್ರೀ-ಪುರುಷರ ಸಂಖ್ಯೆ		ಒಟ್ಟು	ಶೇಕಡಾವಾರು
		ಗಂ	ಹೆಂ		
೧.	ಪ.ಜಾ.	೧೯೦೮	೭೦೬	೨೬೧೪	೩೨.೨೭
೨.	ಪ.ಪಂ.	೨೬೦೦	೬೦೯	೩೨೦೯	೪೯.೬೨

೩.	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು	೨೦೨೫	೨೫೧	೨೨೭೬	೨೭.೧೦
೪.	ಒಟ್ಟು	೬೫೩೩	೧೫೬೬	೮೦೯೯	೧೦೦.೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಸಮೀಕ್ಷೆ ವರದಿ

ಕೋಷ್ಟಕ ೧.೩

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ನಮೂನೆ ಆಯ್ಕೆ ಪಟ್ಟಿಯ ಜಾತಿವಾರು/ವರ್ಗವಾರು ವಿವರ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಜಾತಿ/ವರ್ಗ	ಸ್ತ್ರೀ-ಪುರುಷರ ಸಂಖ್ಯೆ		ಒಟ್ಟು	ಶೇಕಡಾವಾರು
		ಗಂ	ಹೆಂ		
೧.	ಪ.ಜಾ.	೨೩೫	೮೮	೩೨೩	೩೨.೩
೨.	ಪ.ಪಂ.	೩೨೧	೭೫	೩೯೬	೩೯.೬
೩.	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು	೨೫೦	೩೧	೨೮೧	೨೮.೧
೫.	ಒಟ್ಟು	೮೦೬	೧೯೪	೧೦೦೦	೧೦೦.೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಸಮೀಕ್ಷೆ ವರದಿ

ಸಂದರ್ಶನದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಸುಗಮವಾಗಲು ಮತ್ತು ವಿವರವಾದ ಹಾಗೂ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆಯಲು **ಸಂದರ್ಶನದ ಅನುಸೂಚಿ** ತಯಾರಿಸಲಾಯಿತು. ಆಯಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರೊಡನೆ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. **ಪೂರ್ವ ಪರೀಕ್ಷಿತ** ಸಂದರ್ಶನ ಅನುಸೂಚಿ ಸಹಾಯದಿಂದ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಮೂಲಕ ಅಗತ್ಯ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು **ಪೂರ್ವ ಸಂಕೇತ** ಮತ್ತು **ಅನಿರ್ಬಂಧಿತ, ರಚಿತ** ಮತ್ತು **ಅರಚಿತ ಪ್ರಶ್ನೆ**ಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬದ ಇತರ ಸದಸ್ಯರೊಡನೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಮಾತುಕತೆಯ ಮೂಲಕವೂ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಸಂದರ್ಶನದ ನಂತರ ವಿರಾಮ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧಕರ ದಿನಚರಿಯಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಅವಲೋಕನಾಂಶಗಳ ಮೂಲಕ ಇದಕ್ಕೆ ಮತ್ತಷ್ಟು ಮಾಹಿತಿ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಲಭ್ಯವಿರುವ ಪ್ರಕರಣ ಇತಿಹಾಸಗಳನ್ನು ಕೂಡ ವಿವರವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು.

ಸಂದರ್ಶನಾರ್ಥಿಗಳ ಮನೆಗೆ ತೆರಳಿ ಪರಿಚಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಮೊದಲನೇ ಭೇಟಿಯಲ್ಲಿ ವಿಷಯ ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ ಮಾಡಿ, ಸಂದರ್ಶನದ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ವಿವರಿಸಿ, ವಕ್ತೃಗಳ

ಸಹಕಾರ, ನೆರವನ್ನು ಕೋರಲಾಯಿತು. ಅವರು ನೀಡುವ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಅವರ ವಿವರಗಳನ್ನು ಕೂಡ ಗೌಪ್ಯವಾಗಿಡಲಾಗುವುದು ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಅವರಿಗೆ ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಕೊಡಲಾಯಿತು. ಮಾದರಿ ವಕ್ತೃಗಳಿಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ಅರ್ಥವಾಗುವ ಸುಲಭವಾಗಿ ವ್ಯವಹರಿಸುವಂಥ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲಾಯಿತು.

ವಕ್ತೃಗಳಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಮುಂಚಿತವಾಗಿಯೇ ತಿಳಿಸಿ, ಅವರ ನಿವಾಸಗಳಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನ ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ವಕ್ತೃಗಳ ಭೇಟಿ ನಿಶ್ಚಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ನೋಡಿ ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಕೆಲವು ವೇಳೆ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೂ ಭೇಟಿ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಮಧ್ಯಾಹ್ನದ ವೇಳೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ಕೈಗೆ ಸಿಗಲಾರದಿದ್ದುದರಿಂದ ಮತ್ತು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ, ಅವರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಪಾಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಕಾರಣವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಆದ್ದರಿಂದ ಬೆಳಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಜೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ಅವರು ನೀಡಿದ ಭೇಟಿ ನಿಶ್ಚಯದನುಸಾರ ಮತ್ತು ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಯಿತು. ಆದಾಗ್ಯೂ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವನ್ನು ಬೆಳಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಜೆಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಮಧ್ಯಾಹ್ನಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ರಾತ್ರಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಿರುವ ಸಂದರ್ಶನಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆಯೇ. ಪ್ರತಿ ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಸರಾಸರಿ ಐದುವರೆ ಘಂಟೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿತು, ಇದು ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ವಕ್ತೃಗಳ ಸ್ವರೂಪ, ಸ್ವಭಾವಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿತ್ತು. ಅವರು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿಪಡಿಸುವವರೂ, ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಬಲ್ಲವರೂ ಆಗಿದ್ದರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಯ ಬೇಕಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಅವರು ಸಂಕೋಚ ಸ್ವಭಾವದವರೂ ಮಿತಭಾಷಿಗಳೂ ಆಗಿದ್ದಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಸಮಯ ಸಾಕಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ನಾಲ್ಕು ತಿಂಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಧಿಯ ಸತತ ಸಂದರ್ಶನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ವಭಾವತಃ ಸಂಕೋಚ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯವರೂ, ಬಿಗುಮಾನದವರೂ ಆಗಿದ್ದು, ಅಪರಿಚಿತರೊಡನೆ ಅವರು ಮಾತನಾಡ ಬಯಸುವುದರಿಂದಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಎದುರಿಸಿದ ಅತಿ ಮುಖ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆ ಯೆಂದರೆ ಸಂಶೋಧನಾ ಕಾರ್ಯದ ಉದ್ದೇಶದ ಬಗ್ಗೆ ವಕ್ತೃಗಳಿಗೆ ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡು ವುದಾಗಿದ್ದಿತು. ಈ ವಿಚಾರಣೆಯು ಸರ್ಕಾರದ್ದಾಗದೆ, ಇಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ್ದಾಗಿದೆ. ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾವಿಸಿದ್ದುದೇ ಈ ಜಟಿಲ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದ್ದಿತು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಅವರು ಮನಬಿಚ್ಚಿ ಮಾತನಾಡಲು ಹಿಂಜರಿಯುತ್ತಿದ್ದರು. ಇದು ಸಂಶೋಧಕರ ಪಿ.ಎಚ್.ಡಿ. ಪದವಿಗಾಗಿ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಂಶೋಧನಾ ಕಾರ್ಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟ ನಂತರವಷ್ಟೇ ಅವರು ಮುಂದೆ ಬಂದು ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಅಗತ್ಯ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಿದರು. ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರಾಗಿದ್ದ ಅಥವಾ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿದ್ದ ವಕ್ತೃಗಳಿಗೆ ಕೆಲವು ವಾಸ್ತವಾಂಶ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ತೊಂದರೆಯೂ ಇದ್ದಿತು. ಅಂಥವರ ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ ಸಂದರ್ಶನವು ಎರಡು ಘಂಟೆಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಯ ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿತು. ವಕ್ತೃಗಳ ಉಪಜಾತಿಗಳನ್ನೇ ಗುರುತಿಸಿಸುವುದು ಕೂಡಾ ಮತ್ತೊಂದು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನೊಡ್ಡಿತು. ಅವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಜನರಿಗೆ ತಮ್ಮ ವಾಸ್ತವಜಾತಿ,

ಪಂಗಡಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದಿರುವುದೇ ಹೊರತು ಈ ಸೂಕ್ಷ್ಮ-ಭೇದ ವಿವರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಇಲ್ಲ.

ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ೧೦೦೦ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ನಿಗದಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾದ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನೆಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಶಿಸಲಾಯಿತು. ಭರ್ತಿ ಮಾಡಿದ ಮತ್ತು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸಲಾದ ೧೦೦೦ ಸಂದರ್ಶನ ಅನುಸೂಚಿಗಳನ್ನು ವಕ್ತೃಗಳು ನೀಡಿದ ಸವಿವರ ಮಾಹಿತಿಯೊಡನೆ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕ್ಷೇತ್ರ ದತ್ತಾಂಶದ ಜೊತೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವೆಡೆಗಳಲ್ಲಿ, ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಮಾಹಿತಿ ಕೂಡಾ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾನೂನು, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಕುರಿತು ಅಧಿಕೃತ ಕೃತಿಗಳು, ಈ ವಿಷಯ ಕುರಿತ ಅಥವಾ ಸಂಬಂಧಿತ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಕಟಗೊಂಡಿರುವ ಲೇಖನಗಳು- ಇವು ಪೂರಕ ಮಾಹಿತಿಗಳಿಗೆ ಆಕರವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಮಾಜ ವಿಜ್ಞಾನ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಕೂಡ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘ-ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಕೂಡಾ ಸಹಾಯ ಹಸ್ತ ನೀಡಿವೆ. ಪಡೆಯಲಾದ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಪ್ರತಿ ಸಂದರ್ಶನದ ಅಂತ್ಯದಲ್ಲಿ ಪರಿಪೂರ್ಣತೆ ಮತ್ತು ನಿಖರತೆಗಾಗಿ ಹಾಗೂ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗಾಗಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ರೀತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೊಳಪಡಿಸಿದ ನಂತರ, ಈ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿರುವ ಸಂಕೇತ ವಿನ್ಯಾಸದ ನೆರವಿನಿಂದ ಕೋಡ್ ಕಾರ್ಡುಗಳಿಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲಾಯಿತು ಮತ್ತು ಕೋಷ್ಟಕ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ಕೂಡಾ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯ ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ, ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಮಂಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

೧.೫. ಅಧ್ಯಯನದ ಸ್ವರೂಪ

ಇಡೀ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು ಏಳು ಅಧ್ಯಾಯಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಲಾಗಿದೆ. (ಗ್ರಂಥಋಣ ಮತ್ತು ಅನುಬಂಧವನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ) ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ ಸ್ವರೂಪವಾಗಿರುವ ಮೊದಲನೆ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದ ಬಗೆಗಿನ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪರಾಮರ್ಶೆ, ಸಂಶೋಧನಾ ಸಮಸ್ಯೆ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಹಾಗೂ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಲಾಗಿರುವ ವಿಧಿವಿಧಾನ ಕ್ರಮಗಳು-ಇವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಎರಡನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯವು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಸ್ವರೂಪವಾಗಿದ್ದು ಇಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಪ್ರಾರಂಭ ಮತ್ತು ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಐತಿಹಾಸಿಕ ವಿವರಗಳಿವೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದ ಗುರಿಯು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಇತಿಹಾಸಕ್ಕೆ ಪೀಠಿಕೆರೂಪವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಉಗಮ, ಪ್ರಾರಂಭ ಹಂತಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಈ ಉದ್ಯಮದೊಡನೆ ಸಂಬಂಧ ಪಡೆದಿರುವ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಘಟಕಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಶ್ರಮಜೀವಿವರ್ಗ ಈ ಅಧ್ಯಯನದ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಾಗಿರುವ ಕಾರಣ ತೌಲನಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರಿಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಪ.ಜಾ., ಪ.ಪಂ., ಓ.ಬಿ.ಸಿ. ಕೆಲಸಗಾರರ ಬಗ್ಗೆ ವಿಶೇಷ ಗಮನಹರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಮೂರನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾದ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಸಿದ್ಧ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮೂಹದ ಸಾಮಾಜಿಕ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳ ಅಧ್ಯಯನವು ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಮುಖ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಶ್ರಮಜೀವಿವರ್ಗದ ನೆಲೆ, ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ರಚನೆ, ನೇಮಕಾತಿ, ಕೆಲಸದ ಕ್ರಮ, ಕೆಲಸದ ವಿಧಾನ ಮೊದಲಾದುವುಗಳ ಸಮಗ್ರ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ವಕ್ತೃಗಳ ಧರ್ಮ, ಜಾತಿ, ವಯಸ್ಸು, ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ, ಪ್ರಾಂತ್ಯ ಮತ್ತು ಭಾಷೆ, ಕೆಲವು ಚರಾಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಶ್ರಮಜೀವಿವರ್ಗದ ಜೀವನ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಕೆಲಸಗಾರರ ವಾಸಸ್ಥಳ, ವಸತಿಯ ಸ್ವರೂಪ, ವಸತಿಯ ಲಕ್ಷಣ, ಅವರ ವಾಸ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವಂಥ ಸೌಲಭ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ಪದಾರ್ಥಗಳ ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಅವರ ಜೀವನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಆಯಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕೆಲಸದ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಾನಮಾನ, ವಕ್ತೃಗಳ ಆದಾಯ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿನ ಶಿಕ್ಷಣ ಹಾಗೂ ಆದಾಯದ ಪ್ರಮಾಣ ಮೊದಲಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿವರಣೆಯಿದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕುಟುಂಬವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಆಸ್ತಿಯ ವಿಧಗಳು, ಸ್ತ್ರೀಯರ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು ಮೊದಲಾದವು ಸೇರಿವೆ.

ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಪಾರಂಪರಿಕ ನೆಲೆಯಿಂದ ಆಧುನಿಕತೆಯತ್ತ ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಸರಿಯುತ್ತಿರುವರು ಎಂಬುದು ವಿಶೇಷ ಕುತೂಹಲಕಾರಿ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಪ್ರಸಕ್ತ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಇದು ತುಂಬಾ ಗಮನಾರ್ಹವಾದುದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಪ್ರಮಾಣ, ಅಥವಾ ಇತರ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆಸ್ತಿ, ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸ್ತ್ರೀ ಶಿಕ್ಷಣವು ಆಧುನೀಕರಣದ ಸೂಚಿಯಾಗಿರುವ ಕಾರಣ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ತ್ರೀಯರ ಶಿಕ್ಷಣ ಹಾಗೂ ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದ ಬಗ್ಗೆ ವಕ್ತೃಗಳ ಮನೋಭಾವ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ನಾಲ್ಕನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆದಂತಹ ಅನ್ಯಾಯ, ಶೋಷಣೆ, ಅಪಘಾತಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳಿಂದ ೨೪ ಮಾದರಿ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಕುರಿತು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು ವಿವಾಹಿತ, ಅವಿವಾಹಿತ, ಗರ್ಭಿಣಿ, ವಿಧವೆ, ವಿಧುರರು, ವಿಚ್ಛೇದಿತ, ವೃದ್ಧ, ಮಧ್ಯಮ ವಯಸ್ಸಿನ, ಯುವ ವಯಸ್ಸಿನ ಮತ್ತು ಹಲವು ಜಾತಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಬಡತನ, ಅನಕ್ಷರತೆ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹಿಂಸೆ, ನಿರುದ್ಯೋಗದಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಬೀರುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಗ್ರಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಐದನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಜೀವಿವರ್ಗದ ಯಶಸ್ಸಿನ ಸಂಭಾವ್ಯತೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಶ್ರಮಜೀವಿವರ್ಗದ ಕೆಲಸದ ರೀತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಕೂಲಂಕುಷವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಸುಬಿಗೆ ಸೇರಿದ ರೀತಿ, ಕೆಲಸಗಾರನಾಗಿ ಈ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಲು ಕಾರಣ, ಸಂಬಳ ಮಜೂರಿಗಳು, ವೃತ್ತಿ ಸಮಾಧಾನ, ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳು, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಮತ್ತು ರಜೆ ದಿನಗಳು ವಲಸೆ, ವಸತಿ, ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ, ಶುದ್ಧ ಗಾಳಿಯ, ಶೌಚಾಲಯದ, ಏಕಾಏಕಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯುವ ಹಾಗೂ ಇತರ ಬಳುವಳಿಗಳು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಮಾಲೀಕರಿಂದ ತೊಂದರೆ, ಹಿಂಸೆ, ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಏಕತಾನತೆ, ನಿಯತವಾಗಿ ಬೋನಸ್ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳ ಸಮಸ್ಯೆ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕೊರತೆ, ಸೇವೆಯಿಂದ ಅಮಾನತ್ತು, ಮುಷ್ಕರಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಆರನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯವು ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಜೀವಿವರ್ಗ ನಿಯತವಾಗಿ ಬೋನಸ್ ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕಗಳ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ, ಸಂಬಳ ಕೂಲಿ ಮಜೂರಿಗಳು ಸಕಾಲದಲ್ಲಿ, ಸರಿಯಾಗಿ ಪಾವತಿಯಾಗದಿರುವುದು, ಕೆಲಸ ಸ್ಥಗಿತತೆ ಅಥವಾ ನಷ್ಟದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೂಲಿ, ಮಜೂರಿ ಪಾವತಿ ನಿಲುಗಡೆ, ಗೈರುಹಾಜರಾಗುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಲಕ್ಷಣವೆಂದರೆ ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಮಾಡಿರುವುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇವು ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕೆಲಸದ ಮತ್ತು ಜೀವನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಂಶದ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಗಮನ ಹರಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಾಸನ ರಚನೆಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣದ ಪ್ರಮುಖ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಗಮನಿಸುವತ್ತ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲನೆ ನಡೆದಿದೆ.

ಏಳನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನದ ಫಲಿತಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನಹರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪರಿಶೀಲನೆಯಿಂದ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾದ ಕೆಲವು ಸಲಹೆಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರಸಕ್ತ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾಗಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಯ ಸ್ವರೂಪದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾರಾಂಶ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

೧.೬. ಅಧ್ಯಯನ ಸಂಬಂಧಿ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮೀಕ್ಷೆ

ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಸ್ತರವಾದ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಪುಸ್ತಕಗಳು, ನಿಯತಕಾಲಿಕೆಗಳು, ವರದಿಗಳು ಮತ್ತು ದಿನಪತ್ರಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿ ಉಪಯುಕ್ತವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾದವು ಹೀಗಿವೆ:

ಡಾ. ಜಿ. ರಾಮಕೃಷ್ಣ ಅವರು ಆಯತನ ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಕೆಲಸಗಾರನೊಬ್ಬನು ತನ್ನ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಕಿಂಚಿತ್ತೂ ಬೇಸರವಿಲ್ಲದೆ ನೀಡಬೇಕಾದರೆ ಕನಿಷ್ಠ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾವುವು ಮತ್ತು ಅವನ್ನು ನಾವೆಷ್ಟು ಪೂರೈಸಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನು ತಳ್ಳಿಹಾಕದೆ, ಭಾವಾವೇಶವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರನ ಕಾರ್ಯನಿಷ್ಠೆಗೂ ಅವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಜಾಗದಲ್ಲಿನ ಸನ್ನಿವೇಶಕ್ಕೂ ಅವಿಭಾಜ್ಯವಾದ ಸಂಬಂಧವಿದೆ. ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಯ ಕೊಚ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮತ್ತು ಸಮಷ್ಟಿಯ ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ವಿಕಾಸಕ್ಕೆ ಅನೇಕ ತೊಂದರೆಗಳಿವೆ. ಸ್ವಾರ್ಥಕ್ಕಾಗಿ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಶೋಷಣೆಗಳು ಈ ಕೊಚ್ಚೆಯಲ್ಲಿನ ವಿಷಕ್ರಿಮಿಗಳು. ಅವುಗಳ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರನು ನಿರಾಸಕ್ತಿಯಿಂದ ತನ್ನ ಶ್ರಮವನ್ನು ನೀಡಿ ಜೀವನ ಸಾಗಿಸುವುದು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ರಾಂತಿಯ ನಂತರದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಜನಾಂಗದ ಒಂದು ವರ್ಗ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಬವಣೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಆಯಾ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ".[೧೭]

ಡಾ. ಹಾ.ಮಾ. ನಾಯಕ ಅವರು ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ ಪರಿಚಯ ಪುಸ್ತಕದ ಆರನೇ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ "ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೂ ಬೆಳೆಯುತ್ತ ಬಂದಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳೂ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮೂರು ಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು. ೧. ನಿರುದ್ಯೋಗ ೨. ಕೈಗಾರಿಕೆ ವಿವಾದಗಳು ೩. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇಮಾಭ್ಯುದಯ ಎಂದು ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಮೂಲಕ ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗನುಸಾರವಾಗಿ ಸಂಘಟಿತರಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಜಾತಿ, ಮತ, ಭಾಷೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಂತ್ಯದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಒಡೆದು ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಈ ರೀತಿಯ ವಿಂಗಡಣೆ ಔದ್ಯಮಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಗ್ಗೂಡುವಿಕೆಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿಲ್ಲ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತಿನ ಅಭಾವವಿದೆ. ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಒಂದು ಕೆಲಸದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಅಲ್ಪ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಮುಷ್ಕರ ಹೂಡುವುದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅವಿದ್ಯಾವಂತಿಕೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಹಳ್ಳಿಯೊಡನೆ ಇರುವ ಸಂಬಂಧ ಅಶಿಸ್ತಿಗೆ ಮೂಲಕಾರಣಗಳು ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವರು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಕಾನೂನುಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಬೇಕು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿರುವರು".[೧೮]

ಡಾ. ಕೆ. ಮೋಹನ್‌ಕೃಷ್ಣ ರೈ ಅವರು ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಮತ್ತು ನಗರೀಕರಣ ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಕೃಷಿಪ್ರಧಾನ ದೇಶವಾದ ಭಾರತದ ಮೇಲೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರಧಾನವಾದ ದೇಶ ಬ್ರಿಟನ್ ಅಳ್ವಿಕೆ ನಡೆಸಲು ಆರಂಭಿಸಿದಾಗ ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ಕೆಲವೊಂದು ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಉಂಟಾದವು. ಅದರಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಹಲವು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಶುರುವಾದವು. ಅಂದರೆ ಸಕ್ಕರೆ, ಬಟ್ಟೆ ಗಿರಣಿ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಪ್ರಮುಖವಾದವು. ಇದರ ಮೊದಲು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಬ್ರಿಟಿಷ್ ಅಳ್ವಿಕೆ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳ ಬಳಕೆ ಇದರಿಂದ ಸೂಕ್ತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಿಂದ ಜನ ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಹಿಡಿತವನ್ನು ಸಡಿಲಗೊಂಡಿತು. ಅನಂತರ

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆಯ ಸುಳಿಗೆ ಸಿಲುಕಿಕೊಂಡರು ಎಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗಿದೆ".[೧೯] ಹಾಗಾಗಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಕುರಿತು ಗಮನಹರಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿರುವುದನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. .

ಡಾ. ಜಿ. ರಾಮಕೃಷ್ಣ ಅವರು ಅರ್ಥಿಕತೆಯ ಸವಾಲುಗಳು ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕುರಿತು ಹೀಗೆ ಪ್ರಸುತ ಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಯೋಜನೆಗಳು ಕೈಗಾರಿಕೆ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ಏರುತ್ತಿದ್ದ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಮರ್ಥವಾಗಲಿಲ್ಲ, ಹೊಸಬರನ್ನು ತುಂಬಿಕೊಳ್ಳುವುದಿರಲಿ, ಹಿಂದಿನಿಂದ ಉಳಿದಿದ್ದವರಿಗೂ ಸಹ ಈ ಯೋಜನೆಗಳು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ ಕೊಡಲಾಗಲಿಲ್ಲ. ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆ ಅಸಂಘಟಿತ ತಯಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರವೇ ಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕಿಂತಲೂ ಅಧಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ಹಿಗ್ಗುವಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿತು. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ವಿವಿಧ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಅಸಮಾನತೆಯು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದೆ. ಅದರ ಸ್ವರೂಪವು ಅನೇಕ ಅಗೋಚರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಬಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ಅವುಗಳ ಮೇಲೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ".[೨೦]

ಮಹಾಲಿಂಗ ಮಂಗಿ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪುರೋಭಿವೃದ್ಧಿ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಭಾರತ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪ್ರಮುಖ ಘಟಕ. ಅಂದರೆ ಶ್ರಮವು ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಬಹುಪಾಲು ಶ್ರಮದ ಫಲವಾಗಿ ದೊರೆಯುತ್ತಿದ್ದು, ನಮ್ಮ ಅರ್ಥಿಕ ನೀತಿ ಶ್ರಮ ಪ್ರಧಾನವೆನಿಸಿದೆ. ದೇಶದ ಅಧಿಕ ಜನ ದುಡಿಮೆಗಾರರು ಶ್ರಮಿಕರು ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾಗಲು, ಹಿಂದುಳಿಯಲು ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಅಜ್ಞಾನ, ಮೌಢ್ಯ ಅಸಂಘಟನೆಗಳೇ ಕಾರಣ, ಇಂದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಘಟಕ ಮಾತ್ರವಾಗಿರದೆ ಉದ್ಯಮದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪಾಲುದಾರನೂ ಆಗಿದ್ದಾನೆ. ಅವನು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹೊಣೆಗಾರ ನಾಗರಿಕ ಎನಿಸಿದ್ದು, ಆತನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮಾನವೀಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆನಿಸಿವೆ. ಆತನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅರ್ಥಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳು ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಭಾದ್ಯತೆಗಳು, ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಪೂರೈಕೆಯಾದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಕರ್ತವ್ಯ ಹೊಣೆಯರಿಕೆ ಸೂಕ್ತಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಕಾರ ನೀಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಅವರ ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಉನ್ನತಿ ಶಕ್ತವಾಗಬಲ್ಲದು ಎಂದಗ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಹಾಗೆಯೇ ಬಂಡವಾಳ ಪ್ರಧಾನ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರಂತರ ಶೋಷಣೆ ಗೀಡಾಗುವ ಸಂಭವವಿದ್ದು, ಸರ್ಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಕ್ಕಾಗಿ ಸೂಕ್ತಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆಯುವ ಸಂಬಳ ಅವನ ನಿತ್ಯದ ಜೀವನಾವಶ್ಯಕ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತಿರಬೇಕು, ಗಿರಣಿಯಿಂದ ಹೊರಬಂದಾಗ ಆತ ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಶಕ್ಯವಾಗಬೇಕು. ಅದ್ದರಿಂದ ಸರಕಾರದ ಯೋಜನೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ. ನೈತಿಕಮಟ್ಟವು ಹೆಚ್ಚುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಲ್ಪಡಬೇಕು ಎಂದು ತಿಳಿಸುವರು."[೨೧]

ಒಡೆಯರ್ ಡಿ. ಹೆಗ್ಗಡೆಯವರ ಭಾರತದ ಅರ್ಥಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಕಾರ್ಮಿಕರು ಖಾಸಗಿ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಎರಡೂ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರವೆಂದರೆ ಸರಕಾರದ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರುವ ಕ್ಷೇತ್ರವಾಗಿದೆ.ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುತ್ತಿರುವವರಿಗೆ ದೊರಕುವ ವೇತನ, ವಸತಿ ಸೌಲಭ್ಯ, ವೈದಕೀಯ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಣ ಸೌಲಭ್ಯದ ಪ್ರಮಾಣವೂ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಖಾಸಗಿ ಜನರ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರುವ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಖಾಸಗಿ ಎನ್ನುವರು. ಖಾಸಗಿ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಭಾರತದ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕ್ಷೇತ್ರವು ದೇಶದ ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಶೇಕಡ ೮೦ರಷ್ಟನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ, ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡ ೯೦ರಷ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಹತ್ತಿ, ಬಟ್ಟೆ, ಸೆಣಬು, ಸಕ್ಕರೆ, ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಸೇರಿವೆ. ಈ ಉದ್ಯಮಗಳು ದೇಶದಲ್ಲಿ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸಿವೆ. ಖಾಸಗಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಖಾಯಂ ಇಲ್ಲದೇ ಇರುವುದರೊಂದಿಗೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದಾಗ ಇವರಿಗೆ ದೊರಕುವ ವೇತನ ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿವೆ. ಇವರು ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ರೀತಿಯ ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಖಾಸಗಿ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಗ್ಗೆ ವಿಭಿನ್ನ ಧ್ವನಿ ಎತ್ತಿದ್ದಾರೆ".[೨೨]

ಡಿ. ವೆಂಕಟರಾವ್, ಅವರು ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕೆ-ಬೆಳವಣಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಭಾರತದ ಭವಿಷ್ಯ ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಅಡಗಿದೆ. ಔದ್ಯಮಿಕ ಪ್ರಗತಿಯು ಮಾಲೀಕರ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮರಸ್ಯ ಅಥವಾ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಉಭಯತ್ರರ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯೂ ಸಮನಾಗಿದೆ. ಮಾಲೀಕವರ್ಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗದ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮನ್ನಣೆ ಕೊಟ್ಟು ಅದಷ್ಟು ಬೇಗ ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸಮಾಧಾನಕರ ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಕೊಡಬೇಕು ಹಾಗೆಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಸಹಕರಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಯಾವುದೇ ಕಾರಣದಿಂದಲೂ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಕಡಿತ ಉಂಟಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇಂದು ಎಲ್ಲ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಹಲವಾರು ತೊಂದರೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಗೈರುಹಾಜರಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಒಂದು ಯಕ್ಷಪ್ರಶ್ನೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಸಾಮಾಜಿಕತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ ಅವರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಬೇಕು ಎಂದು ತಿಳಿಸುವರು".[೨೩]

ನೇ.ತಿ. ಸೋಮಶೇಖರ್ ಅವರು ಕರ್ನಾಟಕ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ದೇಶದ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಕೆಲವು ವಿಶಿಷ್ಟ ಲಕ್ಷಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ ಅವಿದ್ಯಾವಂತರು, ವಲಸೆ ಪ್ರವೃತ್ತಿ, ಸಂಘಟನೆಯ ಅಭಾವ, ಅನೈತಿಕತೆ, ಅಶಿಸ್ತು, ಕಡಿಮೆ ಕೌಶಲ್ಯ, ಪರಿಣಿತರಲ್ಲದ ಕೆಲಸಗಾರರು. ಹಾಗೆಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ ಜನಾಂಗೀಯ ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಪ್ರಾಕೃತಿಕ ಮತ್ತು ಹವಾಮಾನದ ಅಂಶಗಳು, ಸಾಮಾನ್ಯ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ, ಯಂತ್ರ

ಮತ್ತು ಸಲಕರಣೆಗಳು, ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಹಾಗೂ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ, ಉದ್ದಿಮೆಯ ಪರಿಸರ, ವೇತನದ ಮಟ್ಟಗಳು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಡಿಮೆ ದಕ್ಷತೆಗೆ ಕಾರಣವಾದ ಸಂಗತಿಗಳೆಂದರೆ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಬಡತನ, ಉನ್ನತ ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು, ವಲಸೆ ಪ್ರವೃತ್ತಿ, ವಸತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅಭಾವ, ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಅನುಪಸ್ಥಿತಿ, ಅನಕ್ಷರತೆ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನದ ಕೊರತೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳು ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿದರು. ಈ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ದೇಶದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲು ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ತಕ್ಕ ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸಿದರು".[೨೪]

ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಬುಡಕಟ್ಟು ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಪಿ ಹುಚ್ಚುಸಾಬ್ ಎಂಬುವವರು "ಬಳ್ಳಾರಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಗಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಅಧ್ಯಯನ" ಎಂಬ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅದರಲ್ಲಿ "ಖಾಸಗೀಕರಣ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಗಣಿಗಾರಿಕೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಸ್ವರೂಪ ಯಾವ ರೀತಿಯದೆ? ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಗಳ ಮೇಲಿನ ಪರಿಣಾಮಗಳೇನು? ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾವುವು? ಅವುಗಳಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಮೇಲಿನ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುವರು. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಗಣಿಗಾರಿಕೆ ನಿರತ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಾನಮಾನ, ಲಿಂಗತಾರತಮ್ಯ, ಕೂಲಿತಾರತಮ್ಯ, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳ ಮೇಲೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತಾರೆ.

ಗಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅವಮಾನ ಮತ್ತು ಶೋಷಣೆಯಿಂದ ಹೊರಬರಲು, ಅವರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾಯ್ದೆ-ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನದಲ್ಲಿ ಅಡ್ಡಿಯಾಗಿ ರುವ ಅಂಶಗಳಾವುವು? ಗಣಿಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಗೆ ಕಟ್ಟಿಬದ್ಧವಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಪಾತ್ರ, ಸಂಘಟನೆಯ ವೈಫಲ್ಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳೇನು? ಇವುಗಳೊಂದಿಗೆ ವಾಸ್ತವ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ತೌಲನಿಕವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದಾರೆ".[೨೫]

ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಅಕ್ಕಮ್ಮ ಟಿ. ಎಂಬುವವರು "ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ಅಧ್ಯಯನ" ಎಂಬ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಪ್ರಬಂಧವು ಆರು ಅಧ್ಯಾಯಗಳಿಂದ ಸಂಘಟಿತಗೊಂಡಿದೆ. "ಬಳ್ಳಾರಿ ಮತ್ತು ಬೆಂಗಳೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿ ಅದರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೂಲಭೂತ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅವಶ್ಯಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸದ ಮಾಲೀಕರ ಒಳತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಪತ್ತೆಹಚ್ಚಿದ್ದಾರೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮಾಲೀಕ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಬಂಧ, ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ಸ್ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ ಸ್ಥಿತಿ, ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ, ವೇತನ ತಾರತಮ್ಯ, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ, ಹಾಗೂ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಅಂದರೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿನ ಸ್ಥಿರ ಪಾತ್ರಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಕೆಲಸದ ಮೇಲಿನ ಒತ್ತಡ ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ".[೨೬]

ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಚರಿತ್ರೆ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಬಿ.ಪಿ ಕುಮಾರ ಅವರು "ದಾವಣಗೆರೆ ಹತ್ತಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಚಳುವಳಿಗಳು" ಎಂಬ ಸಂಶೋಧನ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧವನ್ನು

ಸಾದರಪಡಿಸಿದರು. ಅದರಲ್ಲಿ "ದಾವಣಗೆರೆ ನಗರದಲ್ಲಿ ಹತ್ತಿಗಿರಣಿಗಳು ಹುಟ್ಟುವುದರೊಂದಿಗೆ ಅವುಗಳ ಸುತ್ತ ಹಲವು ಘಟನೆಗಳು ಸಂಭವಿಲ್ಪಟ್ಟವೆ. ಗಿರಣಿಗಳ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಬಂಡವಾಳ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸರ್ಕಾರದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಅಡಿಪಾಯವಾಗಿರುವುದು ಸತ್ಯ. ಇಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿಯೇ ಗುರುತಿಸಬಹುದಾದಂತಹ ಚಳುವಳಿಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವ ಮೂಲಕ ಗಮನ ಸೆಳೆದಿದ್ದಾರೆ. ಅಂದರೆ ಕ್ರಾಂತಿಕಾರಿ ಮನೋಭಾವನೆ ಇರುವ ಹತ್ತಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಮೇಲಿನ ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಸಂಘಟಿತ ಹೋರಾಟಮಾಡಿ ರಾಜಕೀಯ ಅಧಿಕಾರ ಪಡೆವ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಜನರಿಗೆ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಸೇವೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ದಾಖಲಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು".[೨೭]

ವಸಂತ ದೇಸಾಯಿಯವರು (೧೯೯೯) ತಮ್ಮ ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಎಂಬ ಗ್ರಂಥದಲ್ಲಿ "ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ಹಾಗೂ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ಮೂಡಿ ಬಂದ ರೀತಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು, ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕುರಿತು ಬರೆದಿದ್ದಾರೆ. ವಿವಿಧ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಾದ ಜಪಾನ್, ಕೊರಿಯಾ, ಅಮೇರಿಕಾ, ಕೆನಡಾ ಹಾಗೂ ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಆರನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಭಾರತ ದೇಶದಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ಇತರ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಕರಕುಶಲತೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನನ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ".[೨೮]

ಎ.ಎನ್. ಅಗರ್‌ವಾಲ್‌ರವರು ಭಾರತದ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಬಟ್ಟೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಎಂಬ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ "ಭಾರತ ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ರಂಗದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣಕ್ಕೆ ಬಹಳ ಪೂರಕವಾಗಿರುತ್ತವೆಂದು ತಿಳಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಮುಖ ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ನಿವಾರಣೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಂದರೆ ವೇತನ ತಾರತಮ್ಯ, ನೈಪುಣ್ಯತೆಯ ಕೊರತೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಕೊರತೆ, ಕಚ್ಚಾ ವಸ್ತುಗಳ ಕೊರತೆ, ಕಳಪೆ ಮಟ್ಟದ ತಾಂತ್ರಿಕತೆ ಹಾಗೂ ದೊಡ್ಡ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಂದ ಎದುರಾಗುವ ಸ್ಪರ್ಧೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಮೂಲ್ಯವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಿರುತ್ತಾರೆ".[೨೯]

ಎಂ. ಎನ್ ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಗೌಡ ಮತ್ತು ಡಿ.ಟಿ. ನಾಗೇಗೌಡ ಇವರ ಸಂಪಾದಿತ "ಕರ್ನಾಟಕದ ಅರ್ಥಿಕ ಆಭಿವೃದ್ಧಿ" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಲೇಖನಗಳು ಸಂಗ್ರಹವಾಗಿದ್ದು,

ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಸುಚಿತ್ರ ಕೃಷ್ಣಕುಮಾರ್‌ರವರು ಬರೆದಿರುವ "ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಹಳ್ಳಿಗಳು" ಎಂಬ ಲೇಖನವು ಈ ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಉಪಯುಕ್ತವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನೊದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಲೇಖಕರು ಪ್ರಪಂಚದ ಹತ್ತು ಪ್ರಖ್ಯಾತ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನಗರಗಳಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಬೆಂಗಳೂರು ಕೂಡಾ ಒಂದು ಎಂದು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುತ್ತಾ, ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಭಿವೃದ್ದಿಗೆ ಕಂಡು ಬರುವ ಪೂರಕವಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. "ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಕಾರಣವಾದ ಅಂಶಗಳಾದ ಅನುಕೂಲಕರವಾದ ವಾತಾವರಣ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮೂಹ, ಸರ್ಕಾರದ ನೀತಿ ಹಾಗೂ ಬೇಕಾಗುವ ಕಚ್ಚಾ ವಸ್ತುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡಿರುವುದು ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ".[೨೦]

ಎ.ಆರ್. ಅಶೋಕ್‌ಕುಮಾರ್‌ರವರು "ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ" ಎಂಬ ತಮ್ಮ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಭಾರತದಂತಹ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಗಳು ಹೇಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸುವಾಗ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಇವುಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತಾರೆ ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮೂಹದ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಇರುವ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯನ್ನು ಮಂಡಿಸುತ್ತಾರೆ. "ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತು ನೀಡಿರುವುದರಿಂದ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಹೆಚ್ಚಳ ಆಗಿ ಸಮಗ್ರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದೊಡನೆ ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರಿಕಾ ತಂತ್ರ ಬಳಸುವುದು ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಧ್ಯೇಯಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ".[೨೧]

ಮತ್ತೋರ್ವ ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ಚಿಂತಕರಾದ ಹರಲ್ಡ್ ವಿಲ್ಸನ್ ಪ್ರತಿಭಾನ್ವಿತ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ ಹಾಗೂ ಲಿಬರಲ್ ಪಕ್ಷದ ನಾಯಕರು ಹೇಳುವಂತೆ: "ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾದರೆ ಎಲ್ಲಾ ಹಳ್ಳಿಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾಗುತ್ತವೆ ಎಂದೇನೂ ಇಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಶ್ರಮ ಜೀವಿಗಳಿಗೆ ಕಂಟಕಪ್ರಾಯವಾದವು. ೧೯ನೆಯ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಕಾರಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಧಾರಾಳವಾಗಿ ಸಿಗುತ್ತಿದ್ದ ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳು ನೀರಾವರಿ ಹಾಗೂ ನೀರಿನಿಂದ ವಿದ್ಯುತ್ತನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಮತ್ತು ಡೀಸೆಲ್‌ಚಾಲಕ ಯಂತ್ರಗಳ ಸಣ್ಣ ಸಣ್ಣ ಘಟಕಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಯಿಂದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದದ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಹರಡಿಕೊಂಡವು. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಬಂಡವಾಳದಿಂದ ಕೂಡಿದ ಸಣ್ಣ ಸಣ್ಣ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶವಿದೆ. ಸಣ್ಣ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಾದ ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕೆ, ಕೈಮಗ್ಗ, ಕುಂಬಾರಿಕೆ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ, ನೇಕಾರಿಕೆ ಹಾಗೂ ಸಣ್ಣ ಸಣ್ಣ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಗಾಂಧೀಜಿ ಅನುಯಾಯಿಗಳಾದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಸಿಗುತ್ತಿದೆ. ಆದರೆ ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಅತಿ ನಿಕೃಷ್ಟಕ್ಕೆ ಇಳಿದಿದೆ ಎಂದಿದಾರೆ".[೨೨]

ಎಸ್. ಶಂಕರ್ ಇವರು ತಮ್ಮ "ಭಾರತದ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಸಮಸ್ಯೆ, ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರವಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಹತ್ವವನ್ನು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರು ಸಣ್ಣ

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ವಿಂಗಡಣೆ, ಅವುಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಹಾಗೂ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಸೂಚಿಸಿರುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ವಿವಿಧ ವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳೂ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿವೆ ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರ ಸ್ವರೂಪ ಎಂತಹದ್ದು ಎಂದು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತಾರೆ ೧೯೫೫ರಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲು ಕಾವೇಯವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಗೆಗಿನ ಸಲಹೆಗಳು ಗಮನಾರ್ಹವಾದವು."[೩೩]

ಬಿ.ಸಿ. ಮಥುರ್ ಅವರು "ಭಾರತದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರ" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ೧೧ನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯಗಳ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ರಾಜಸ್ಥಾನ ರಾಜ್ಯದ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡುತ್ತದೆ. "ರಾಜಸ್ಥಾನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸುತ್ತಾ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ ಆಂತರಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರಗತಿಯಿಂದ ರಾಜಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ವಿವಿಧ ಯೋಜನಾ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ರಾಜಸ್ಥಾನ ಸರ್ಕಾರ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಅವುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುತ್ತಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಕಷ್ಟ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಕೈಮಗ್ಗಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಬಗ್ಗೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬಡ್ತಿ ಕೇಂದ್ರಗಳು, ಖಾದಿ ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮೋದ್ಯೋಗ ಮಂಡಳಿ, ರಾಜಸ್ಥಾನದ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನಿಗಮ, ವ್ಯವಸಾಯೇತರ ಕಸುಬುಗಳು ಹಾಗೂ ರಾಜಸ್ಥಾನದ ಹಣಕಾಸು ನಿಗಮದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಿವರಿಸಿರುತ್ತಾರೆ".[೩೪]

ಹೆಚ್.ಆರ್. ಕೃಷ್ಣಮೂರ್ತಿ ಎಂಬ ಲೇಖಕರು "ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ (೧೯೯೯)" ಎಂಬ ತಮ್ಮ ಪುಸ್ತಕದ ೭ನೇ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಗೃಹ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು; ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರ ಎಂಬ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಲೇಖಕರು ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ "ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ತಳಪಾಯಗಳೆಂದು ಹೇಳುತ್ತಾ ಅವುಗಳ ಅರ್ಥ ವಿವರಣೆ, ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳು, ವರ್ಗೀಕರಣ, ಮಹತ್ವ ಯೋಜನಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವುಗಳ ಪ್ರಗತಿ, ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರದ ಸಹಾಯದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುತ್ತಾ, ಸರ್ಕಾರವು ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಯೋಜನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಸಹಾಯವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದ್ದರೂ ಕೂಡ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ರೋಗಗ್ರಸ್ತವಾಗುವುದನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂದು ಟೀಕಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಕಾರಣ. ಬಡತನ, ನಿರುದ್ಯೋಗ, ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಅಸಮತೋಲನ ಮುಂತಾದ ಗಂಭೀರವಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಭಾರತದಂತಹ ದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾಗಿದೆ ಎಂದು ವಿವರಿಸುವರು".[೩೫]

ಎಸ್.ಎಲ್. ದೋಶಿಯವರು "ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಬಟ್ಟೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪಾತ್ರ" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವಿಧ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾ ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ವಿವಿಧ ತಜ್ಞರು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನೀಡಿರುವ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. "ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಶ್ರಮ ದಿಂದಾಗಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಪ್ರಖ್ಯಾತಿಯಲ್ಲಿದ್ದು, ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸಿದೆ ಎಂದು ವಿವರಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಭಾರತದ ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಯುರೋಪಿನ ವಿವಿಧ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿನ ಗೃಹಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸುತ್ತಾ ಯಾವ ಯಾವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸ ಬೇಕೆಂಬುದನ್ನು ಕೂಡ ಪ್ರಸ್ತಾಪ ಮಾಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸುತ್ತಾ, ವಿವಿಧ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿರುವುದು ಗಮನಾರ್ಹ. ಅವರೇ ಸೂಚಿಸಿರುವಂತೆ, ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಂದರೆ ಕಚ್ಚಾ ವಸ್ತುಗಳು, ತಾಂತ್ರಿಕ ಕೊರತೆ, ಹಣಕಾಸಿನ ಕೊರತೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಕೊರತೆ ಹಾಗೂ ಸುಂಕದ ಭಾರಕ್ಕಿಂತ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕುಶಲಮತಿಗಳನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಒತ್ತು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ".೩೬

ಡಾ. ಶಾರದ ಚಂದ್ರ ಜೈ ಎಂಬ ಲೇಖಕರು "ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಬಟ್ಟೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ವೈಫಲ್ಯ" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಭಾರತದಂತಹ ಜನಭರಿತ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಭಾರತದ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ವಿಫಲವಾಗಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. "ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಅರೆಕಾಲಿಕವಾಗಿದ್ದು, ವರ್ಷಪೂರ್ತಿ ಉದ್ಯೋಗ ಒದಗಿಸಲು ವಿಫಲವಾಗಿವೆ ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗದ ಅಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ವಾದಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಭಾರತದ ಗೃಹ ಹಾಗೂ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಹೇಗೆ ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿಯಾಗದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾರಕವಾಗಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರ ಸಹಿತ ವಿವರಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ: ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗ, ಬಂಡವಾಳ ಕ್ರೋಢೀಕರಣ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಅಡ್ಡಪರಿಣಾಮ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಆಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಉಲ್ಲೇಖವಿದೆ".೩೭

ಪ್ರೇಮಾ ನಂದಿನಿ ಅಗರವಾಲ್ ಎಂಬ ಲೇಖಕರು "ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬಟ್ಟೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಸಣ್ಣ ಹಾಗೂ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ. "ಸರ್ಕಾರದ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸಾಯ ಅವಧಿ ಹೊರತು ಉಳಿದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನತೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಒದಗಿಸುವುದೇ ಆಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಕೂಡ ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಲಸೆ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಅಧಿಕವಾಗಿಸಿದೆ ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ್ದಾರೆ".೩೮

ಎಂ.ಎಲ್. ಪಾಟೀಲ ಎಂಬ ಲೇಖಕರು "ಸಮುದಾಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದ ಪಾತ್ರ" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಭಾರತದಲ್ಲಿ ೧೯೫೨ರಲ್ಲಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತಂದ ಸಮುದಾಯಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತಾ, ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದ ಧ್ಯೇಯಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸ ಮಾಡಿರುವುದು ಗಮನಾರ್ಹ. ಜೊತೆಗೆ ಕೃಷಿ ಪ್ರಧಾನವಾದ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಜಾತಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿತ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಜನರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಹೇಗೆ ಪೂರಕವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ".[೩೯]

ಡೌಗ್ಲಸ್ ಮತ್ತು ಸಿ. ಬಷ್ಬಿಲ್ ಎಂಬ ಈ ಇಬ್ಬರು ತಜ್ಞರು "ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಕಪ್ಪು ಮತ್ತು ಬಿಳಿ ನಾಯಕರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳು" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯನ್ನು ವಿಷಯವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕಪ್ಪು ಮತ್ತು ಬಿಳಿಯ ಜನಾಂಗದ ನಾಯಕರು ಚುನಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆಯಾದರೆ ಅವರ ಭಾವನೆ ಹೇಗೆ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಇದರ ಪರಿಣಾಮವೇನೆಂಬುದನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಸಂಶೋಧನಾ ಫಲಿತಾಂಶದ ಪ್ರಕಾರ ಕಪ್ಪು ಜನಾಂಗದ ನಾಯಕರು ಆಯ್ಕೆಯಾದರೆ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅವಲಂಬಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತೇಜನ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಬಿಳಿಯ ಜನಾಂಗದ ನಾಯಕರು ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಯಂತ್ರವನ್ನು ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿದ್ದು ಅವುಗಳನ್ನೇ ಹೆಚ್ಚು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿರುವುದು ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿರುತ್ತದೆಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಬಿಳಿ ನಾಯಕರ ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗುರುತಿಸುವರು".[೪೦]

ಸ್ಟಿಫನ್ ಬಿ. ಲವಜೊಯ್ ಮತ್ತು ರಿಚರ್ಡ್ ಎಸ್. ಕಾರ್ನಿಜ್ ಎಂಬ ಈ ಲೇಖಕರು "ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಅವಲಂಬಿತ ಸಂಬಂಧಗಳು–ಸಂಯೋಜಿತ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದೆಡೆಗೆ" ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ "ಅಮೇರಿಕಾ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮಿಗಳು ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಕಡೆಗೆ ಒಲವು ತೋರಿದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ನಗರ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ದೂರವಿದ್ದರೂ ಕೂಡ ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳೊಡನೆ ನಿಕಟವಾದ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಇವರು ತಮ್ಮ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಅವಲಂಬಿತ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಘಟಕಗಳು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪನೆಯಾಗಿರುವುದನ್ನು ವಿವರಿಸಿರುತ್ತಾರೆ".[೪೧]

ಎ.ಟಿ. ಕಿತ್ತೂರುರವರು ಐಆರ್‌ಡಿಪಿ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಡ್ತಿ–ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ನಿಯಂತ್ರಕಗಳ ಕುರಿತ ಒಂದು ಟಿಪ್ಪಣಿ ಎಂಬ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಅಂಶವೆಂದರೆ "೧೯೮೦ರಲ್ಲಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಬಡತನ ನಿವಾರಣೆಗಾಗಿ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತಂದ ಐ.ಆರ್.ಡಿ.ಪಿ. ಯೋಜನೆಯು ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಗುರಿ ಸಾಧಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೇ ಇರುವುದಕ್ಕೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತೊಡಕುಗಳೇ ಕಾರಣವೆಂದು ತಿಳಿದು ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಬಂದ ತೊಡಕುಗಳಿಂದ ಈ ಯೋಜನೆಯು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಲ್ಲವೆಂದು ಲೇಖಕರು ವಿವರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ; ಈ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರುವುದಕ್ಕೆ ಮೊದಲು ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮೀಕ್ಷೆ ನಡೆಸದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸಿರುವುದು ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಆವಶ್ಯಕ ಬಂಡವಾಳ ಒದಗಿಸಲು ವಿಫಲವಾಗಿರುವುದೆಂದು ತಿಳಿಸಿರುತ್ತಾರೆ".[೪೨]

ಪಿ.ಆರ್. ಕುಲಕರ್ಣಿಯವರ ರೋಗಗ್ರಸ್ಥ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪುನರ್ನಿಮಾಣ ಎಂಬ ಲೇಖನವು ಬಹಳ ಉತ್ತಮವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನೊಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಬರಹಗಾರರು ಹೇಗೆ "ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ವಿವಿಧ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ರೋಗಗ್ರಸ್ಥ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಾಗುತ್ತವೆ. ಇದರಿಂದ ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯ ನೀಡಿದ ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ಹಣಕಾಸು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಧಿಕ ನಷ್ಟ ಅನುಭವಿಸುತ್ತವೆ. ಜೊತೆಗೆ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮುಚ್ಚುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿರುದ್ಯೋಗ ಸಮಸ್ಯೆ, ಬಡತನ ಇಮ್ಮಡಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತಾ ಇವುಗಳ ನಿವಾರಣೆಗೆ ಆರ್.ಬಿ.ಐ. ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ ಕೈಗೊಂಡಿರುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ಡಬ್ಲ್ಯೂಟಿ ಜಾರಿಯ ನಂತರ ಹೇಗೆ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮುಕ್ತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕೆಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಘಟಕಗಳ ರೋಗಗ್ರಸ್ಥ ನಿವಾರಣೆಗೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಮಟ್ಟ ಅಳವಡಿಸುವಿಕೆ, ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಧಾನ, ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸುವಿಕೆ ಮುಂತಾದ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಲೇಖಕರು ನೀಡುತ್ತಾರೆ".[೪೩]

ಭಾರತದ ಬ್ಯಾಂಬೂ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರದ ಹೊರತರುತ್ತಿರುವ ನಿಯತಕಾಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅದರ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾದ ಐ.ವಿ. ರಾಮಾನುಜರಾವ್‌ರವರು Lets strengthen the bamboo movement ಎಂಬ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಬಿದಿರು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ ಜೀವಿಸುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಬಿದಿರಿನಿಂದ ಹೇಗೆ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸಿ ಹೆಚ್ಚು ಲಾಭದಾಯಕ ಉದ್ಯಮವಾಗಬಹುದೆಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ನಿಯತಕಾಲಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ Bamboo and Handicrafts – Bleding tradition and Modernity ಎಂಬ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಬಿದಿರಿನಿಂದ ಆಧುನಿಕ ಕರಕುಶಲ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ ಉದ್ಯಮವನ್ನು ಲಾಭದಾಯಕವಾಗಿಸಬಹುದೆಂದು ಈ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸಬಹುದು ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

http://www.smeindia.com/ssivariousstates.aspನಲ್ಲಿ "ಭಾರತದ ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಸಣ್ಣಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು, ದೊರೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗ, ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆ, ಉತ್ಪಾದನೆ, ಪ್ರಮುಖ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ರಫ್ತಾಗುವ ವಸ್ತುಗಳು ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯಗಳ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಹಿತಿ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ".[೪೪] ದಿನಾಂಕ ೨-೧-೨೦೦೩ರಂದು ವಿಜಯಕರ್ನಾಟಕ ದಿನಪತ್ರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಖ್ಯಾತ ಅಂಕಣಕಾರರಾದ ಭರತ್

ಜುಂಜುನ್ವಾಲಾರವರು ನಿರುದ್ಯೋಗ ನಿವಾರಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪಾತ್ರ ಎಂಬ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಈ ರೀತಿ ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. "ಭಾರತ ಬಂಡವಾಳ ಕೊರತೆ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ತುಂಬಿತುಳುಕುತ್ತಿರುವ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಬಂಡವಾಳದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗಲು ಉತ್ತೇಜನ ನೀಡುವಂತಹ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಚಿಪ್‌ಗಳಂತಹ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ರಫ್ತುಮಾಡಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡಬೇಕು. ಹೆಚ್ಚಿನ ಬಂಡವಾಳ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಉದ್ಯಮಿಗಳ ಮೇಲೆ ಸರ್ಕಾರ ಭಾರಿ ಪ್ರಮಾಣದ ತೆರಿಗೆ ವಿಧಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ರಿಯಾಯಿತಿ ಕೊಡಬೇಕು ಅಲ್ಲದೆ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನಿಯುಕ್ತಿ ಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಉದ್ಯಮಗಳ ಮೇಲೆಯೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ತೆರಿಗೆ ವಿಧಿಸಬೇಕು. ಆಗ ಸರಾಸರಿ ತೆರಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ ಅವುಗಳಿಗೆ ತೆರಿಗೆ ರಿಯಾಯಿತಿ ದೊರೆತು ಸೂಕ್ತ ಉತ್ತೇಜನವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಜನರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಾಧ್ಯವೆಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ".[೨೩]

ಈ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಜಾಗತೀಕರಣದ ಬಿರುಗಾಳಿಯ ಹೊಡೆತವು ಯಾವ ಉದ್ಯಮವನ್ನೂ ಬಿಟ್ಟಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮವೂ ಹೊರತಾಗಿಲ್ಲ. ಕರ್ನಾಟಕದ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಅಕ್ಕಿಗೆ ಜಾಗತಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಬೇಡಿಕೆ ಇದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಈಗ ಹೆಚ್ಚು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳೆದ್ದು ೨೮ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಅವುಗಳ ಪೈಕಿ ಶೇಕಡ ೫೦ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಗಿರಣಿಗಳು ಮುಚ್ಚಿಹೋಗಿವೆ. ಇಂತಹ ಸಂಕಷ್ಟ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಜಾಗತೀಕರಣ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾಯಕಲ್ಪ ನೀಡಿ ಸ್ಪರ್ಧೆಗೆ ಅಣಿಗೊಳಿಸದಿದ್ದರೆ ಭವಿಷ್ಯವೇ ಇಲ್ಲದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿ ಚಿಂತಜನಕವಾಗುತ್ತದೆ. ರೋಗಗ್ರಸ್ಥ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಗಿರಣಿಗಳಿಗೆ ಪುನಶ್ಚೇತನ ನೀಡಲು ಸಬ್ಸಿಡಿ ಸಹಿತ ಸಾಲ ನೀಡಬೇಕು. ಜತೆಗೆ ತಕ್ಷಣವೇ ಸಬ್ಸಿಡಿಯನ್ನು ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಹಾಗೆಯೇ ಇಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸಲು ಕಾನೂನುಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮವಹಿಸಬೇಕು. ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ಅಧ್ಯಯನ ಅಗತ್ಯ ಹಾಗಾಗಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭಿನ್ನತೆಯಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಯಬೇಕಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಉಲ್ಲೇಖಗಳು

೧. ಫ್ರೆಡರಿಕ್ ಏಂಗಲ್ಸ್, ಕೆ. ವಸಂತ ಅವರಿಂದ ಉದ್ಧೃತ ವೆಲ್‌ಫೇರ್ ಫೆಸಿಲಿಟೀಸ್ ಇನ್ ಎ ಲೇಬರ್ ಕಾಲೋನಿ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ಸೇಂಟ್ ಆಗ್ನೆಸ್ ಕಾಲೇಜು, ಮಂಗಳೂರು– ಇಲ್ಲಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವರದಿ, ೧೯೯೫, ಪು. ೧.

೨. ಸಿ.ಬಿ. ಮಮೋರಿಯಾ ಮತ್ತು ಇತರರು: ಡೈನಾಮಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಷನ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಹಿಮಾಲಯ ಪಬ್ಲಿಷಿಂಗ್ ಹೌಸ್, ಮುಂಬಯಿ, ೨೦೦೦, ಪು. ೧–೩.

೩. ಆರ್.ಕೆ ದಾಸ್, ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ ಲೇಬರ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್‌ಪ್ರೆಸ್, ಬಾಂಬೆ, ೧೯೨೩, ಪು. ೧೨

೪. ಲೇಬರ್ ಇನ್ವೆಸ್ಟಿಗೇಷನ್ ಕಮಿಟಿ, ಮುಖ್ಯ ವರದಿ, ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕಮಿಷನ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್, ದೆಹಲಿ, ೧೯೬೪, ಪು. ೮.

೫. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆಯೋಗ, ರಿಪೋರ್ಟ್ ಆಫ್ ದಿ ಸ್ಟಡಿ ಗ್ರೂಪ್ ಆನ್ ಸೋಷಿಯಲಾಜಿಕಲ್ ಆಸ್ಪೆಕ್ಟ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್-ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ರಿಲೇಷನ್ಸ್, ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕಮಿಷನ್ ಆಫ್ ಲೇಬರ್, ದೆಹಲಿ, ೧೯೬೯, ಪು. ೩೧.

೬. ಸಿ.ಬಿ.ಮಮೋರಿಯಾ ಮತ್ತು ಇತರರು: ಡೈನಾಮಿಕ್ಸ್ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಷನ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಹಿಮಾಲಯ ಪಬ್ಲಿಷಿಂಗ್ ಹೌಸ್, ಮುಂಬಯಿ, ೨೦೦೦, ಪು. ೪-೭

೭. ಇಂಡಿಯನ್ ಲೇಬರ್ ಇಯರ್ ಬುಕ್, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಚಿವಾಲಯ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ, ದೆಹಲಿ, ೧೯೬೧, ಪು. ೨೫.

೮. ಸಿ.ಎ.ಮೈಯರ್ಸ್ ಮತ್ತು ಎಸ್. ಕಣ್ಣಪ್ಪನ್, ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಷನ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಏಷ್ಯಾ ಪಬ್ಲಿಷಿಂಗ್ ಹೌಸ್, ಬಾಂಬೆ, ೧೯೭೦, ಪು. ೩-೬

೯. ಇಂದ್ರಾಣಿ ಮುಖರ್ಜಿ: ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್ ಎನ್ ಎ ಡೆವಲಪಿಂಗ್ ಸೊಸೈಟಿ-ಎ ಸೋಷಿಯಾಲಾಜಿಕಲ್ ಸ್ಟಡಿ, ವಿತ್ತಲ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್, ಬಾಂಬೆ, ೧೯೮೫, ಪು. ೪೯.

೧೦. ಕೀತ್ ಡೇವಿಸ್: ಹ್ಯೂಮನ್ ಬಿಹೇವಿಯರ ಅಟ್ ವರ್ಕ್, ಟಾಟಾ ಮ್ಯಾಕ್‌ಗ್ರಾ ಹಿಲ್, ನ್ಯೂ ಡೆಲ್ಲಿ, ೧೯೭೭, ಪು. ೭೩.

೧೧. ಎಚ್.ಎಲ್. ವಿಲೇನ್ಸ್ಕಿ ಟಿ.ಬರ್ನ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ (ಸಂ). ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಮ್ಯಾನ್, ಲಂಡನ್ ಪೆಂಗ್ವಿನ್ ಬುಕ್ಸ್, ಇಂದ್ರಾಣಿ ಮುಖರ್ಜಿಯವರಿಂದ ಉದ್ಧೃತ, ಪೂರ್ವೋಕ್ತ ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ, ಪು. ೪೯-೫೦.

೧೨. ಸಿ.ಬಿ. ಕುಮಾರ್, ಡೆವಲಪ್ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಷನ್ಸ್ ಇನ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಏಷ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್, ಮುಂಬಯಿ, ೧೯೬೦, ಪು. ೫೬-೫೯.

೧೩. ಆರ್.ಎನ್. ಅಗರವಾಲ, ಷುಗರ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ ಇನ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಪಾಪ್ಯುಲರ್ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬಾಂಬೆ, ೧೯೬೭

೧೪. ಎಂ. ಮುಸ್ತಫಾ, ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ ಆಂಡ್ ವೆಲ್‌ಫೇರ್-ಎ ಸ್ಟಡಿ ಆಫ್ ಸ್ಮಾಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ, ದೀಪ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಹೊಸದೆಹಲಿ, ೧೯೯೦.

೧೫. ಮಂಗಲ್ ಸಿಂಗ್, ಎಫಿಷಿಯೆಂಟ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಷುಗರ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರೀಸ್, ಸಮಯ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬಾಂಬೆ, ೧೯೯೪

೧೬. ಪಿ. ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಸುರೇಶ ಮತ್ತು ವಿ.ವಿ.ಎಂ. ಸೋಮಯಾಜುಲು, ಫಿಕ್ಸೆಡ್ ಇನ್‌ವೆಸ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಇನ್ವಾಂಟರಿ ಇನ್‌ವೆಸ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್, ಡಿವಿಡೆಂಡ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಎಕ್ಸ್‌ಟರ್ನಲ್ಸ್ ಪೈನಾನ್ಸ್-ಎ ಸೈಮಲ್ಟೇನಿಯಸ್ ಈಕ್ವೇಷನ್ ಅಪ್ರೋಚ್ ಟು ಇಂಡಿಯನ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀ, ದಿ ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಎಕನಾಮಿಕ್ಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಸಂಪುಟ-LXXIX, ಭಾಗ-೩, ಸಂಚಿಕೆ ೩೧೪, ಜನವರಿ ೧೯೯೯, ಪು. ೩೭೩-೩೮೨

೧೭. ಡಾ. ಜಿ. ರಾಮಕೃಷ್ಣ, ಆಯತನ, ಮಾಲೆ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೫.

೧೮. ಡಾ. ಹಾ.ಮಾ. ನಾಯಕ, ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ ಪರಿಚಯ, ಡಿ. ರಾಜರತ್ನಂ ಶ್ರೀಪಂಚಾಚಾರ್ಯ ಪ್ರೆಸ್, ಮೈಸೂರು, ೧೯೭೫.

೧೯. ಡಾ. ಕೆ. ಮೋಹನ್‌ಕೃಷ್ಣ ರೈ, ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಮತ್ತು ನಗರೀಕರಣ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ವಿದ್ಯಾರಣ್ಯ, ೨೦೦೭

೨೦. ಡಾ. ಜಿ. ರಾಮಕೃಷ್ಣ, ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸವಾಲುಗಳು, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಪ್ರೈವೆಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೮.

೨೧. ಮಹಾಲಿಂಗ ಮಂಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪುರೋಭಿವೃದ್ಧಿ, ಗೋಕಾಪಿನಾಡಿನ ಪ್ರಗತಿಶೀಲ ಬರಹಗಾರರ ಬಳಗ ಗೋಕಾಕ, ೧೯೯೭

೨೨. ಒಡೆಯರ್ ಡಿ. ಹೆಗ್ಗಡೆ ಮತ್ತು ಅನ್ನಪೂರ್ಣಶ್ರೀ, ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ಅರ್ಜುನ್ ಪಬ್ಲಿಶಿಂಗ್ ಹೌಸ್, ಮೈಸೂರು, ೨೦೦೬

೨೩. ಡಿ. ವೆಂಕಟರಾವ್, ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕೆ-ಬೆಳವಣಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೮೫.

೨೪. ನೇ.ತಿ. ಸೋಮಶೇಖರ್ ಅವರು ಕರ್ನಾಟಕ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ, ಸುಮುಖ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೬

೨೫. ಪಿ ಹುಚ್ಚುಸಾಬ್, ಬಳ್ಳಾರಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಗಣಿಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಅಧ್ಯಯನ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಬುಡಕಟ್ಟು ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಧ, ೨೦೦೬.

೨೬. ಅಕ್ಕಮ್ಮ ಟಿ., ಗಾರ್ಮೆಂಟ್ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ಅಧ್ಯಯನ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಪಿಎಚ್.ಡಿ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ, ೨೦೧೧.

೨೭. ಬಿ.ಪಿ ಕುಮಾರ, ದಾವಣಗೆರೆ ಹತ್ತಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಚಳುವಳಿಗಳು ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಚರಿತ್ರೆ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಪಿಎಚ್.ಡಿ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ, ೨೦೦೬

೨೮. ವಸಂತ ದೇಸಾಯಿಯವರು, ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆ ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು, ಏಷ್ಯಾ ಬುಕ್ ಹೌಸ್, ನವದೆಹಲಿ, ೧೯೯೯.

೨೯. ಎ.ಎನ್. ಅಗರ್‌ವಾಲ್, ಭಾರತದ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಯುನಿಕ್ ಪಬ್ಲಿಷರ್, ದೆಹಲಿ, ೧೯೯೮.

೩೦. ಎಂ.ಎನ್. ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಗೌಡ ಮತ್ತು ಡಿ.ಟಿ. ನಾಗೇಗೌಡ, ಕರ್ನಾಟಕದ ಆರ್ಥಿಕ ಆಭಿವೃದ್ಧಿ, ಸ್ವಪ್ನ ಬುಕ್ ಹೌಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೯.

೩೧. ಎ.ಆರ್. ಅಶೋಕ್‌ಕುಮಾರ್, ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರೀಕರಣ, ಆಗ್ರ ಬುಕ್ ಪಬ್ಲಿಷರ್, ಆಗ್ರ, ೨೦೦೨.

೩೨. ವಿಕ್‌ಪಿಡಿಯದಲ್ಲಿ Harold Wilson ಎಂಬ ಲೇಖನ ಕುರಿತು ಬರೆದ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ.

೩೩. ಎಸ್. ಶಂಕರ್, ಭಾರತದ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ : ಸಮಸ್ಯೆ, ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಪಾಪ್ಯುಲರ್ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬಾಂಬೆ, ೨೦೦೧ .

೩೪. ಬಿ.ಸಿ. ಮಥುರ್, ಭಾರತದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರ, ಸೇಜ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ ನವದೆಹಲಿ, ೧೯೯೮.

೩೫. ಹೆಚ್.ಆರ್. ಕೃಷ್ಣಮೂರ್ತಿ, ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೯.

೩೬. ಎಸ್.ಎಲ್. ದೋಶಿ, ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಬಟ್ಟೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪಾತ್ರ, ಪಾಪ್ಯುಲರ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್, ದೆಹಲಿ, ೧೯೯೯.

೩೭. ಡಾ. ಶಾರದ ಚಂದ್ರ ಜೈ ಎಂಬ ಲೇಖಕರು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣ ಮತ್ತು ಬಟ್ಟೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ವೈಫಲ್ಯ, ಗುಪ್ತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ, ೨೦೦೧.

೩೮. ಪ್ರೇಮಾ ನಂದಿನಿ ಅಗರವಾಲ್ ಎಂಬ ಲೇಖಕರು ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬಟ್ಟೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಸೇಜ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ನವದೆಹಲಿ, ೨೦೦೨.

೩೯. ಎಂ.ಎಲ್. ಪಾಟೀಲ, ಸಮುದಾಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದ ಪಾತ್ರ, ಅರುಣ್ ಪಬ್ಲಿಷರ್ಸ್, ಅಲಹಾಬಾದ, ೨೦೦೧.

೪೦. ಡೌಗ್ಲಸ್ ಮತ್ತು ಸಿ. ಬಟ್ಲೆರ್, ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದಲ್ಲಿ ಕಪ್ಪು ಮತ್ತು ಬಿಳಿ ನಾಯಕರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳು, ಪೆಂಗ್ವಿನ್ ಪಬ್ಲಿಷರ್ಸ್, ನ್ಯೂಯಾರ್ಕ್, ೧೯೯೭.

೪೧. ಸ್ಟಿಫಿನ್ ಬಿ. ಲವಜೊಯ್ ಮತ್ತು ರಿಚರ್ಡ್ ಎಸ್. ಕಾರ್ಸಿಚ್, ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಅವಲಂಬಿತ ಸಂಬಂಧಗಳು-ಸಂಯೋಜಿತ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದೆಡೆಗೆ, ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ಪ್ರೆಸ್ಸ್, ಲಂಡನ್, ೨೦೦೪.

೪೨. ಎ.ಟಿ. ಕಿತ್ತೂರು, ಐಆರ್‌ಡಿಪಿ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಮೀಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಬಡ್ತಿ- ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ನಿಯಂತ್ರಕಗಳ ಕುರಿತ ಒಂದು ಟಿಪ್ಪಣಿ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ, ಪುಣೆ, ೨೦೦೮.

೪೩. ಪಿ.ಆರ್. ಕುಲಕರ್ಣಿ, ರೋಗಗ್ರಸ್ಥ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪುನರ್ನಿರ್ಮಾಣ, ಟಿಎಸ್‌ಎಸ್ ಸಂಸ್ಥೆ, ಮದ್ರಾಸ್, ೨೦೦೬

೪೪. http://www.smeindia.com/ssivariousstates.asp.

೪೫. ವಿಜಯಕರ್ನಾಟಕ ದಿನಪತ್ರಿಕೆ, ೨-೧-೨೦೦ (ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ವರದಿ).

□□□

೮

ಅಧ್ಯಾಯ : ಎರಡು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮ ಮತ್ತು ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಅಧ್ಯಾಯ : ಎರಡು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮ ಮತ್ತು ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

೨.೧. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮವು ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿನ ಬಹುಪಾಲು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾದ ಉದ್ಯಮವಾಗಿದೆ. ಆ ಭಿನ್ನತೆಯನ್ನು ಹಲವಾರು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಅದು ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಆಗಿದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಅದು ಆಹಾರ ಸಂಸ್ಕರಣಾ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ವಿಶಿಷ್ಟ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ನಾಲ್ಕನೆಯದಾಗಿ ಅದು ಹೆಚ್ಚು ಸುಸಂಘಟಿತ, ಸುವ್ಯಸ್ಥಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಐದನೆಯದಾಗಿ ಅದು ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿವಿಧ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ. ಹೀಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಹಲವಾರು ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮವು ಇತರ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿ ನಿಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಇಂದು ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಪ್ರಧಾನ ಆಹಾರವನ್ನಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಆಹಾರ ಸಂಬಂಧಿತ ಈ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡ ಇತರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಕಾರ್ಯ ಸ್ವರೂಪದ ಭಿನ್ನತೆಯ ಜೊತೆಗೆ ತತ್‌ಸಂಬಂಧಿತ ಪರಿಸರದ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಭಾರತದ ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಖಾಸಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಾಗಿವೆ. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಾನಂತರ ಅದು ಅಪಾರ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಗಮನವು ಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿರುವುದು ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಅವಲೋಕನ, ಅದರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಮತ್ತು ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ತಿಳಿಯುವ ಅಂಶಗಳತ್ತ ಗಮನ ಹರಿಸುವುದರತ್ತ ಆಗಿರುತ್ತದೆ.

ಅಕ್ಕಿ ಪದದ ಮೂಲ

ಇಂಗ್ಲೀಷ್‌ನ ರೈಸ್ ಪದಕ್ಕೆ ಸಂವಾದಿಯಾಗಿ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. "೧೩ನೇ ಶತಮಾನದ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ಇಂಗ್ಲೀಷ್‌ನಲ್ಲಿ ಈ ಪದ ಬಳಕೆಗೆ ಬಂತು ಎಂದು ದೃಢೀಕರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಮೂಲತಃ ಗ್ರೀಕ್ *oruza* ದಿಂದ ಬಂದಿದೆ. ಇದನ್ನು ಹಳೆಯ ಪ್ರಾನ್ಸ್ *ris*, ಎಂದು, ಇಟಾಲಿಯನ್ *riso*, ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಗ್ರೀಕ್

ಮೂಲದ್ದು ಎಂಬುದನ್ನು ತಮಿಳು *arisi* ಎಂಬುದು ಸಾಕ್ಷೀಕರಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ತಮಿಳು ಸಹ ಗ್ರೀಕ್ ಮೂಲ ಎಂಬುದು ಕೆಲವರ ಊಹೆಯಾಗಿದೆ. ದ್ರಾವಿಡರು ಇದರ ಮೂಲವನ್ನು (**wariñci*) Witzel ಎಂದು ಹೇಳಿದರೆ; ಇಂಡೋ-ಆರ್ಯನ್‌ರು ಸಂಸ್ಕೃತದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ *vrihi* ಎಂದು ಕರೆಯುವರು.".[೧] ಹೀಗೆ ಇದರ ಪದದ ಮೂಲ ಅಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

ಅಕ್ಕಿಯ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಅಕ್ಕಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಏಕದಳ ಧಾನ್ಯ. ವಿಶ್ವದ ಮಾನವ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಬಹುಪಾಲು ಜನರು ಸೇವಿಸುವ ಆಹಾರವಾಗಿದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಯ ಉಗಮದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಚರ್ಚೆ ನಡೆದಿವೆ. ಅಮೆರಿಕಾ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥಾನ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವಿಜ್ಞಾನ ಅಕಾಡೆಮಿ ಪ್ರಕಟಪಡಿಸಿದ ವರದಿ ಪ್ರಕಾರ "ಅಕ್ಕಿಯು ಕ್ರಿ.ಪೂ. ೮,೨೦೦ ವರ್ಷಗಳ ಹಿಂದೆ ಪರ್ಲ್ ನದಿ ಕಣಿವೆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಪೂರ್ವ ಏಷ್ಯಾದ ಪ್ರದೇಶದ ಕಾಡು ಭತ್ತ (ಅಕ್ಕಿ) ಕಾಣಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಲಭ್ಯ ನಕ್ಷೆಯ ಮೂಲಕ ಗುರುತಿಸಿದರು. ಅದು ಚೀನಾದ ಯಾಂಗ್ಸಿ ನದಿ ಕಣಿವೆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಹ ಕಾಣಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳಿಂದ ನಿರೂಪಿಸಿದರು. ಆನಂತರ ಅಕ್ಕಿ ದಕ್ಷಿಣ ಮತ್ತು ಆಗ್ನೇಯ ಏಷ್ಯಾಕ್ಕೆ ಹರಡಿತು ಎಂದು ಸಂಶೋಧನೆ ದೃಢಪಡಿಸಿತು".[೨]

ಆನಂತರದಲ್ಲಿ "ಚೀನಾದ ಎಲ್ಲ ಗುಡ್ಡಗಾಡು ಜನರು ಕಾಡು ಅಕ್ಕಿ ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸಿದರು. ಈ ಮೂಲಕ ಅದು ಪರಿವರ್ತನೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿತು. ಕ್ರಿ.ಪೂ. ೧೨,೦೦೦ರ ಸುಮಾರಿಗೆ ಕಾಡು ಅಕ್ಕಿ ಸ್ಥಳೀಯ ಜನರ ಜೀವನೋಪಾಯದ ಸಾಧನವಾಯಿತು. ಇದಾದ ನಂತರ ಇಂಡಿಕಾ ಮತ್ತು ಜ್ಯಾಪೋನಿಕ ಎಂಬ ಎರಡು ತಳಿಯ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಚೀನಾದ ಮಧ್ಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಲಾಯಿತು".[೩]

"ಈ ಅವಧಿಯ ಕೊನೆಯ ವೇಳೆಗಾಗಲೇ ಆಗ್ನೇಯ ಏಷ್ಯಾದ ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಬೆಳೆ ವಿಸ್ತರಣವಾಯಿತು. ಅಂದರೆ ಭಾರತ ಮತ್ತು ನೇಪಾಳ ಅಡ್ಡಲಾಗಿ ಪಶ್ಚಿಮ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಲಾರಂಭಿಸಿದರು".[೪] ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಚೀನಾ ದೇಶವು ಅಕ್ಕಿಯ ಮೂಲ ನೆಲೆಯಾಗಿದೆ.

ಭಾರತ ಉಪಖಂಡದಲ್ಲಿ ಧಾನ್ಯದ ಪ್ರಾಚೀನ ಅವಶೇಷಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ "ಕ್ರಿ.ಪೂ. ೩೦೦೦-೨೫೦೦ರಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದ್ದರು ಎಂದು ಊಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಕ್ರಿ.ಪೂ. ೭೦೦೦-೬೦೦೦ರದ ಹೊತ್ತಿಗೆ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಇಂಡೋ-ಗಂಗಾ ಬಯಲು, ಸಿಂಧೂ ಕಣಿವೆ ಪ್ರದೇಶ, ಅಸ್ಸಾಂ ಮತ್ತು ನೇಪಾಳ ಹಾಗೂ ಉತ್ತರ ಮೈದಾನ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನು ದೃಢೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆನಂತರ ಕ್ರಿ.ಪೂ. ೧೪೦೦ರ ಹೊತ್ತಿಗೆ ದಕ್ಷಿಣ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿತು ಎಂಬುದನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತಾರೆ".[೫] ಇದರ ನಂತರ ನದಿ ಮತ್ತು ನೀರಿರುವ ಎಲ್ಲ ಫಲವತ್ತಾದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಇದು ಹರಡಿತು. ಪ್ರಸ್ತುತ ಕೃಷಿ ಮತ್ತು ಅಡುಗೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಧಾನ್ಯವಾಗಿ ಅಕ್ಕಿ ಮಹತ್ವ ಪಡೆದಿದೆ.

ಭತ್ತದ ವ್ಯವಸಾಯ ತುಂಬಾ ಕಷ್ಟದಾಯಕವಾದುದು. ಜೊತೆಗೆ ನೀರಿನ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಳೆ, ಯೋಗ್ಯ ಪ್ರದೇಶಗಳು ಬೇಕು. ಇದನ್ನು ಕಡಿದಾದ ಬೆಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿ, ಪರ್ವತಗಳಲ್ಲಿ,

ಮೈದಾನದಲ್ಲಿ ಹೀಗೆ ಎಲ್ಲ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಬಹುದು. ಅಕ್ಕಿ ಬೆಳೆಯಲು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಅಂದರೆ ಭತ್ತವನ್ನು ಚೀಲದಲ್ಲಿ ಕಟ್ಟಿ ಪ್ರವಾಹ ಜಾಗ ಅಥವಾ ನೀರಿನಲ್ಲಿ ನೆನೆಸಿ ಮೊಳಕೆ ಬಂದ ನಂತರ ಭೂಮಿಯಲ್ಲಿ ಹಾಕಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಸಸಿ ತೆಗೆದು ನೆಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ನೀರು, ರಾಸಾಯನಿಕ ಗೊಬ್ಬರ, ಮತ್ತು ಕಳೆ ತೆಗೆಯುವುದು, ಕೀಟಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಮೂಲಕ ಭತ್ತವನ್ನು ಬೆಳೆಯಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಭತ್ತದಿಂದ ಅಕ್ಕಿ ತೆಗೆಯಲು ಅಂದರೆ ಧಾನ್ಯ ಹೊರ ಹೊಟ್ಟು ತೆಗೆಯಲು ಮೊದಲು ಕಲ್ಲನ್ನು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿತು. ಅದನ್ನು ಉಲ್ಲರ್ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಿದ್ದರು. ಆಗ ಅಕ್ಕಿ ಕಂದು ಬಣ್ಣದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತಿತ್ತು. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ ನಂತರ ಗಿರಣಿಯ ಪರಿಚಯವಾಯಿತು. ಯಾವಾಗ ಗಿರಣಿ ಮೂಲಕ ಅಕ್ಕಿ ತಯಾರಿಕೆ ಕೆಲಸ ಶುರುವಾಯಿತು ಆಗ ಅಕ್ಕಿ ಬಿಳಿ ಬಣ್ಣದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಾಗತೊಡಗಿತು. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಕ್ಕಿ ವಿವಿಧ ತರಹದಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಅಕ್ಕಿಯಿಂದ ಭಿನ್ನ ಉತ್ಪನ್ನಗಳು ತಯಾರಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮ ಸ್ವರೂಪ ಪಡೆದಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮ

ಭಾರತವು ಭತ್ತದ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಸುವಿಖ್ಯಾತವಾಗಿದೆ. ಅಕ್ಕಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಏಕದಳ ಧಾನ್ಯ ವಿಶ್ವದ ಮಾನವ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಬಹುಪಾಲು ಜನರು ಸೇವಿಸುವ ಆಹಾರವಾಗಿದೆ. ೨೦೧೦ರ ದಶಮಾಂಶದ ಪ್ರಕಾರ ಮೆಕ್ಕೆಜೋಳದ ನಂತರ ಅಕ್ಕಿಯೇ ವಿಶ್ವದ ಎರಡನೇ ಅತಿ ದೊಡ್ಡ ಉತ್ಪಾದನಾ ಧಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಮಾನವರಿಗೆ ನ್ಯೂಟ್ರಿಷನ್ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾಲೋರಿ ಸೇವನೆ ಒದಗಿಸುವ ಪ್ರಮುಖ ಧಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಭಾರತವು ಅಕ್ಕಿ ಬೆಳೆಯುವ ಎರಡನೆಯ ಅತಿ ದೊಡ್ಡ ವಿಶೇಷ ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಅಕ್ಕಿ ಭಾರತದ ಜನರ ಪ್ರಮುಖ ಆಹಾರ ಧಾನ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿದೆ. ಇದೀಗ ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನತೆಯೂ ಕೂಡ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನೇ ಬಳಸಲಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ "ವಿಶ್ವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಸೇವನೆಯಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಎರಡನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದೆ. ಈ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಗಳು ಬಹುತೇಕ ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಾಗಿವೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ದೇಶದ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಯೋಜಿತ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಒತ್ತು ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಈ ಕುರಿತು ವಿವಿಧ ನೀತಿಗಳನ್ನು, ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸಮಾಜದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅಂದರೆ ಉದ್ಯೋಗ ಕಲ್ಪಿಸಿ ಯುವಪೀಳಿಗೆಯನ್ನು ಮೇಲೆತ್ತುವ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಈ ವಲಯವನ್ನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಉತ್ತೇಜಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ದೇಶದಲ್ಲಿ ೩ ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿರುವ ಎಸ್.ಎಸ್.ಐ ಘಟಕಗಳು ೮೦೦೦ ತರಹದ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ರಫ್ತು ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಶೇ. ೩೪ ಪಾಲಿನಷ್ಟು ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುತ್ತಿವೆ. ೩೫ ಲಕ್ಷ ಜನರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಒದಗಿಸಿದೆ"[2]

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಬಹುಕಾಲದಿಂದಲೂ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ಆನಂತರ ಆಧುನಿಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಆರಂಭಗೊಂಡಿತು. ೧೯೩೨ರ ನಂತರವೇ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆ ತೀವ್ರತರ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಲಾರಂಭಿಸಿತು. ಅಂದಿನಿಂದ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಗಣನೀಯ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಿದೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಭಾರತದ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ತೀವ್ರತರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಕಂಡಿತು. ನಮ್ಮ ವಿದೇಶಿಯ ತಜ್ಞರ (ಯೋಜನಾ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ) ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು, ಭಾರತವು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಕೃಷಿ ದೇಶವಾಗಿದ್ದು, ತೀವ್ರ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದ ನಿರೀಕ್ಷೆ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಸೂಚಿಸಿತ್ತು. ಅವರ ಅನುಸಾರ ಭಾರತೀಯ ಬಂಡವಾಳವು ತುಂಬಾ ಹಿಡಿತದ್ದಾದುದು ಎಂಬ ರಾಷ್ಟ್ರನೀತಿಯದಾಗಿದೆ ಹಾಗೂ ಭಾರತೀಯ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗ ತುಂಬಾ ಸೀಮಿತ ಚಲನೆಯದು ಹಾಗೂ ಆಧುನಿಕ ಸುಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಕುಶಲಿಗಳಲ್ಲದ್ದಾಗಿದೆ. ಇಂದು ಆ ಸತ್ಯವನ್ನು ಮನಗಾಣಲಾಗಿದೆ, ಅದು ಸಂದೇಹಾತೀತವಾಗಿಯೂ ಪರಿಣಮಿಸಿಬಿಟ್ಟಿದೆ. ಭಾರತವು ಕೃಷಿ ದೇಶವಾದರೂ ಭಾರತದ ಉಷ್ಣವಲಯದ ಹವಾಗುಣವು ಭಾರತೀಯರು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ನಿರತವಾಗಿರಲು ಅನರ್ಹರನ್ನಾಗಿಸಿದೆ ಎಂಬುದು ಮುಖ್ಯ ಸಂಗತಿ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಸಾಧನೆ ಪ್ರಗತಿ ಇಂದು ಪ್ರಪಂಚದ ಮಹಾನ್ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಸಮಾನವಾದಂತಹ ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಸಾಧಿಸಬಲ್ಲ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ. ಅಂದರೆ ಈ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಮೂರನೆಯ ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ಸ್ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಇದೆ. ಎರಡನೆ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಸಕ್ಕರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಿದೆ. ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯಮದ ಖ್ಯಾತಿ, ಕೀರ್ತಿ ಎಂಬಂತೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ದೇಶದ ಎಲ್ಲ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಅಧಿಕವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಪ್ರಸಕ್ತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ

ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣವು ಯೋಜಿತ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾದ ಹಾಗೂ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಅನೇಕ ವೇಳೆ ಅದರ ಕೃಷಿ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಪರಿವರ್ತಿಸುವಲ್ಲಿನ ಯಶಸ್ಸಿನ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮಾಪನ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಆಧಾರಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾದ ಭಾರತೀಯ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ನಮ್ಮ ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನತೆಯ ಆರ್ಥಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶವನ್ನು ಪೂರೈಸುವಲ್ಲಿ ಗಮನಾರ್ಹ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸಿದೆ.

ಸದ್ಯ ಭಾರತದ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರತಿಷ್ಠಾಪಿತ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಹೀಗಿವೆ: ಅವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೧ ರಿಂದ ತಿಳಿಯಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ-೨.೧

ಭಾರತದ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ

ಕ್ರಮಸಂಖ್ಯೆ	ರಾಜ್ಯಗಳು	ದೊಡ್ಡ ಗಿರಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
೧.	ಆಂಧ್ರಪ್ರದೇಶ	೨೫೭
೨.	ಅಸ್ಸಾಂ	ಇಲ್ಲ
೩.	ಬಿಹಾರ	೧೬
೪.	ಛತ್ತೀಸಗಢ	೩೭೩
೫.	ಪಂಜಾಬ್	೦೦೮
೬.	ದೆಹಲಿ	ಇಲ್ಲ
೭.	ಗೋವಾ	ಇಲ್ಲ
೮.	ಗುಜರಾತ್	೨೦
೯.	ಹರಿಯಾಣ	೩,೦೬೫
೧೦.	ಹಿಮಾಚಲಪ್ರದೇಶ	ಇಲ್ಲ
೧೧.	ಜಮ್ಮು ಮತ್ತು ಕಾಶ್ಮೀರ	ಇಲ್ಲ
೧೨.	ಜಾರ್ಖಂಡ್	೧೭
೧೩.	ಕರ್ನಾಟಕ	೬೬೮
೧೪.	ಕೇರಳ	೧೦೩
೧೫.	ಮಧ್ಯಪ್ರದೇಶ	೩೬೦
೧೬.	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	ಇಲ್ಲ
೧೭.	ಮಣಿಪುರ	ಇಲ್ಲ
೧೮.	ಮೇಘಾಲಯ	೯೬
೧೯.	ನಾಗಾಲ್ಯಾಂಡ್	ಇಲ್ಲ
೨೦.	ಒರಿಸ್ಸಾ	೨೧೪
೨೧.	ಪಾಂಡಿಚೇರಿ	೬೧
೨೨.	ರಾಜಸ್ಥಾನ	ಇಲ್ಲ

೨೩.	ಸಿಕ್ಕಿಂ	ಇಲ್ಲ
೨೪.	ತಮಿಳುನಾಡು	೫೧೬
೨೫.	ತ್ರಿಪುರ	ಇಲ್ಲ
೨೬.	ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ	೦೬
೨೭.	ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ	NA
	ಒಟ್ಟು	೫೭೮೦

ಆಧಾರ: cluster development executive Report, small industries service institute min. of ssi,govt. of india 11-a, idc, kunjpura road karnal- Haryana,p-76.

ಕೋಷ್ಟಕ-೨.೨
ಭಾರತದ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ

ಕ್ರಮಸಂಖ್ಯೆ	ರಾಜ್ಯಗಳು	ಗಿರಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
೧.	ಆಂಧ್ರಪ್ರದೇಶ	೧೬.೪೧೦
೨.	ಅಸ್ಸಾಂ	೫.೫೬೦
೩.	ಬಿಹಾರ	೧೧.೬೭೫
೪.	ಗುಜರಾತ್	೧.೪೪೦
೫.	ಹರಿಯಾಣ	೩.೦೬೫
೬.	ಕರ್ನಾಟಕ	೪.೫೦೦
೭.	ಕೇರಳ	೨.೫೦೦
೮.	ಮಧ್ಯಪ್ರದೇಶ	೧೦.೦೦೦
೯.	ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ	೪.೬೨೫
೧೦.	ಒರಿಸ್ಸಾ	೧೦.೨೪೦
೧೧.	ಪಂಜಾಬ್	೧೦.೫೦೦
೧೨.	ತಮಿಳುನಾಡು	೧೦.೯೫೦
೧೩.	ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ	೧೬.೬೧೦
೧೪.	ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ	೧೬.೯೨೫
	ಒಟ್ಟು	೧,೨೫,೦೦೦

ಆಧಾರ: cluster development executive Report, small industries service institute min. of ssi,govt. of india 11-a, idc, kunjpura road karnal- Haryana,p-79.

ಪಶ್ಚಿಮಬಂಗಾಳ ಹಾಗೂ ಉತ್ತರಪ್ರದೇಶ ಪ್ರತಿಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಮೊದಲನೆಯ ಮತ್ತು ಎರಡನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿವೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಕನಿಷ್ಟ ಪಕ್ಷ ತಯಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪವಾಗಿಲ್ಲ ಎಂಬುದು ಇದರಿಂದ ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು; ಹಣಕಾಸು ಬೆಂಬಲದ ಕೊರತೆ, ಭತ್ತ ಅನಿಯಮಿತವಾದ ಪೂರೈಕೆ ಅಥವಾ ಸಾಕಷ್ಟು ಪೂರೈಕೆಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು, ತಾಂತ್ರಿಕ ಹಾಗೂ ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಲಭ್ಯತೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ತೊಂದರೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ–ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಘರ್ಷಣೆ, ಕೆಲವು ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯತವಾಗಿ ವಿದ್ಯುಶ್ಶಕ್ತಿ ಸರಬರಾಜಿನ ಕೊರತೆ, ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಹಾಗೂ ಒಳ್ಳೆಯ ಅಕ್ಕಿಯ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಭತ್ತದ ಕೊರತೆ ಇತ್ಯಾದಿ. ಸಾಧಾರಣವಾಗಿ ಈ ತೊಂದರೆಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ.

ಮುಖ್ಯವಾದ ಕೃಷಿ ಉತ್ಪನ್ನವಾದ ಭತ್ತ ಸಂಸ್ಕರಣೆಗೆ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಮೀಸಲಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇದು ನಮ್ಮ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಕೃಷಿ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಭಾರತವು ಉಷ್ಣವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದು, ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಪ್ರಮುಖ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಆಧುನಿಕ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ೧೯೩೦ರಷ್ಟು ಹಿಂದೆಯೇ ಸಂರಕ್ಷಣೆಯ ಲಭ್ಯತೆಯಿಂದಾಗಿ ಆರಂಭವಾಯಿತು. ಅನಂತರ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಬಂದಿತು. ಭಾರತ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ತೀವ್ರ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಿತು. ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಕೂಡ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಗಿರಣಿ ಸ್ಥಾಪನೆ ಅಥವಾ ವಿಸ್ತರಣೆಯು ೧೯೫೧ರ ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ವಯ ಲೈಸೆನ್ಸ್ ನೀಡಿಕೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟಿದೆ.

ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಸದ್ಯ ಭಾರತದ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಮುಖ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೂ ವ್ಯಾಪಿಸಿದೆ. ಉತ್ತರ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶದ ಸ್ಥಾನದಷ್ಟೇ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯವನ್ನು ದಕ್ಷಿಣ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಮಹಾರಾಷ್ಟ್ರ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ದಕ್ಷಿಣದ ಎಲ್ಲಾ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲೂ ಮತ್ತಷ್ಟು ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸುವುದಂತೂ ಖಂಡಿತ. ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಉತ್ತರ ಭಾರತ ಹಾಗೂ ದಕ್ಷಿಣ ಭಾರತದ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ವ್ಯತ್ಯಯಗಳನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುತ್ತದೆ. ಉತ್ತರ ಭಾರತದ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಮುಂಗಾರು ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ, ದಕ್ಷಿಣ ಭಾರತದ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಾರ್ವಕಾಲಿಕವಾಗಿದೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬಹುಪಾಲು ಎಲ್ಲ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲೂ ಚಿಕ್ಕ ಅಥವಾ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ನೆಲೆಗೊಂಡಿದ್ದು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಲಿವೆ. ಅವು ಚಿಕ್ಕ ಮತ್ತು ದೊಡ್ಡದ್ದಾಗಿವೆ.

ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯಮ ಎಂಬುದು ಉತ್ಪಾದನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಯ ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಬಗೆಯ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಪೋರೇಟ್ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಸ್ವದೇಶಿ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಖಾಸಗೀ ವಲಯದ ಉದ್ದಿಮೆಗಳ ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಖಾಸಗೀ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಅವರದೇ, ಆಡಳಿತ, ನಿರ್ವಹಣೆ, ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆ ಹಾಗೂ ಲಾಭೋದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿದ್ದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅವು ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ದೊಡ್ಡ ಘಟಕಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಮಾಲೀಕರು

ಅಥವಾ ಪಾಲುದಾರರ ಒಡೆತನದಲ್ಲಿದ್ದು ಅವರೇ ಅದರ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡುವುದಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳ ಒಂದೇ ಒಂದು ಗುರಿ, ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿನ ಲಾಭಗಳಿಸುವುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಮೊದಲನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಮುಕ್ತಾಯದವರೆಗೆ ಖಾಸಗಿ ವಲಯ ಉದ್ಯಮಗಳು ಮಾತ್ರವೇ ಇದ್ದವು. ಆದರೆ ಇಂದಿನ ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ವಲಯ ಮಾತ್ರವೇ ಇರುವ ರಾಷ್ಟ್ರ ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಸೀಮಿತವಾದುದು. ಅದೇ ೧೮ನೇ ಮತ್ತು ೧೯ನೇ ಶತಮಾನಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ವಲಯ ಘಟಕಗಳು ಸರ್ಕಾರದ ತಟಸ್ಥ ನೀತಿಯ ಬಗೆಯದಾಗಿದ್ದವು ಎಂದರೆ ಖಾಸಗಿ ವಲಯವೆ ರಾಜ್ಯದ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪದಿಂದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮುಕ್ತವಾಗಿದ್ದಿತು. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಾನಂತರ ಹತ್ತಿ ಮತ್ತು ಸೆಣಬು ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್‌ಗಳು, ಅಕ್ಕಿ, ಸಕ್ಕರೆ, ಕಾಗದ, ಖಾದ್ಯ ತೈಲ ಮೊದಲಾದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ಹಾಗೂ ವಿಸ್ತರಣೆಗೆ ಸರ್ಕಾರ ಕೈ ಹಾಕಿದ್ದವು.

ಭಾರತದಂಥ ಪ್ರಗತಿಶೀಲ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯ ತೀವ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಹಿಂದೆ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದ ಅನೇಕ ಉತ್ಪಾದನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಇಂದು ಸರ್ಕಾರ ವಹಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ೧೯೪೮ ಮತ್ತು ೧೯೫೬ರಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನೀತಿ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಿದ ತರುವಾಯ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯಕ್ಕೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ವಹಿಸಿದೆ. ತರುವಾಯ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯ ಹಾಗೂ ಖಾಸಗೀ ವಲಯಗಳ ನಡುವೆ ಈಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಜಂಟಿ ವಲಯದ ನಡುವಣ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ ಹೆಚ್ಚು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿದೆ. ಅದು ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಕೆಲವು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಿ, ವಿಸ್ತರಿಸಲು ಖಾಸಗೀ ವಲಯಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಖಾಸಗೀ ವಲಯದ ಲಾಭೋದ್ದೇಶ ಹಾಗೂ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆಯ ಚಲನಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಈಗ ಮನಗಂಡಿದೆ.

ಖಾಸಗಿ ವಲಯದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಅದು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಆದಾಯ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ನೀಡಿರುವ ಕೊಡುಗೆಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ೨೦೦೧ರ ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಶೇಕಡಾವಾರು ೧೬ ರಷ್ಟು ಆಗಿದ್ದರೆ, ಖಾಸಗೀ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತರಾಗಿದ್ದ ಶೇಕಡಾವಾರು ೨೪ರಷ್ಟು ಆಗಿದೆ. ಅಂದರೆ ಬಹುತೇಕ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಹಾಗೂ ಗುಡಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಖಾಸಗೀ ವಲಯದಲ್ಲಿವೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವು ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಪಾತ್ರ ಕೂಡ ಮುಖ್ಯವೇ ಆಗಿದೆ. ಅವುಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸ್ಥಳೀಯ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲು ತುಂಬಾ ಸೂಕ್ತವಾಗಿದೆ. ಅದೂ ಅಲ್ಲದೆ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ಸಂಪತ್ತಿನ ಸಮಾನ ವಿತರಣೆಯಾಗುವಲ್ಲಿ ಅದು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಮತ್ತು ಭೌತಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕ್ರೋಢೀಕರಣಕ್ಕೂ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಖಾಸಗೀ ಒಡೆತನ ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಲಾಭದ ಗುರಿ ಹಾಗೂ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆಯ ಅಂತಸ್ತು ಅನುಕೂಲವಿರುವುದಾದರೂ ಅದು ಯಂತ್ರಗಳ ಕೊರತೆ, ಕಚ್ಚಾ ಸಾಮಾಗ್ರಿಗಳ ಅಭಾವದ ಕೊರತೆ, ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯದ

ಕೊರತೆ, ನಿಯತವಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಕೊರತೆ ಮೊದಲಾದಂಥ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಪಾರಂಪರಿಕವಾಗಿ ಅನುಭವಿಸುತ್ತವೆ.

ನಮ್ಮ ರಾಷ್ಟ್ರದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣವಲಯದ ವಿಸ್ತರಣೆಗೆ ಅಪಾರವಾದ ಅವಕಾಶಗಳಿವೆ. ಇಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಒತ್ತು ನೀಡಬೇಕಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಸಣ್ಣ ಮತ್ತು ಗುಡಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಘಟಕಗಳು ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಹಾಗಿರುವುದು ಸೂಕ್ತವೇ ಎಂಬುದಾಗಿ. ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮತ್ತು ತತ್ಸಂಬಂಧಿತ ಇತರ ಕೈಗಾರಿಕಾವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುವುವು.

ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಖಾಸಗೀ ವಲಯಕ್ಕೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಾನ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಮತ್ತು ಅದು ಕಳೆದ ಮೂರು ನಾಲ್ಕು ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಅಂತಸತ್ವ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ಮೈಯನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದೆ. ಈಗ, ಈಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ವಲಯವು ಅಷ್ಟೇನೂ ಉತ್ತಮವಲ್ಲದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಾಧೆಗೊಳಗಾಗಿದೆ. ಅಮೂಲ್ಯವಾದ ಮಾನವ ಸಮಯ, ಮುಷ್ಕರಗಳು ಮತ್ತು ಲಾಕ್‌ಔಟ್‌ಗಳಿಂದ ವ್ಯರ್ಥವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳು ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯಮ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಹಜ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇದಕ್ಕೆ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಒಡೆಯರು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳು ಪರಸ್ಪರ ವಿರುದ್ಧ ದಿಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿರುವುದೇ ಆಗಿದೆ. ಖಾಸಗಿ ಬಂಡವಾಳಗಾರರ ಆಸಕ್ತಿಯು ಲಾಭಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಕಾರಣವಾದರೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಗುರಿಯು ಮಜೂರಿಗಳು ಹಾಗೂ ಭತ್ಯೆಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ಕಾರಣವೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಖಾಸಗೀ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಕ್ಕಿಂತ ತುಂಬಾ ಹದಗೆಟ್ಟಿವೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಖಚಿತವಾದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳು ಲಭ್ಯವಾಗಿದೆ. ಲಾಕ್‌ಔಟ್‌ಗಳು ಖಾಸಗಿ ವಲಯಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿರುವ ಅಂಶವಾಗಿವೆ. ಅದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮುಷ್ಕರಗಳ ಆವರ್ತನೆ ಹಾಗೂ ಅವಧಿಗಳು ಕೂಡಾ ಹೆಚ್ಚಿನವಾಗಿವೆ. ಜಾಗತೀಕರಣದಿಂದಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಬಂಡವಾಳದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಉಲ್ಲೇಖನೀಯವಾದುದು.

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಉದ್ಯಮ

ಕರ್ನಾಟಕದ ಇತಿಹಾಸವು ಮಾನವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಸಕಲ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಧನೆಗಳ ಭವ್ಯ ಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ರಾಜ್ಯಗಳ ಪೈಕಿ ಕರ್ನಾಟಕಕ್ಕೆ ವಿಶಿಷ್ಟ ಗೌರವವಾದ ಸ್ಥಾನವಿದೆ. ಅದು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಯ ಮಹತ್ವಕ್ಕೆ ಅಮೂಲ್ಯ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದೆ. ಇದು ದಖಿನ್ ಪ್ರಸ್ಥಭೂಮಿ ಮಧ್ಯಭಾಗದಲ್ಲಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಜೀವನ ಪ್ರಪ್ರಥಮ ಬಾರಿಗೆ ಗೋಚರಿಸಿತು. ಕ್ರಿ.ಪೂ. ಮೂರನೆ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕವು ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ಮತ್ತು ಪೌರ್ವಾತ್ಯ ದೇಶಗಳೊಡನೆ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂಬಂಧ ಪಡೆದಿತ್ತು ಎಂಬುದನ್ನು ಇತಿಹಾಸಕಾರರು ಖಚಿತಪಡಿಸಿರುವರು. ಕರ್ನಾಟಕದ ಜನತೆಯು ಕೈಗಾರಿಕೆ, ವ್ಯಾಪಾರ ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಬಹುಕಾಲದಿಂದಲೂ ವಿದೇಶಗಳೊಡನೆ ಹಾಗೂ ಭಾರತದ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಾಂಧವ್ಯ ಪಡೆದಿದ್ದರು.

ಕರ್ನಾಟಕವು ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ವಿಸ್ತೀರ್ಣದಲ್ಲಿ ಅತಿದೊಡ್ಡ ರಾಜ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ಪದ ಕರುನಾಡು ಎಂಬುದರಿಂದ ನಿಷ್ಪನ್ನಗೊಂಡಿದೆ. ಕರುನಾಡು ಎಂದರೆ ಎತ್ತರವಾದ ಪ್ರದೇಶ

ಎಂದು ಕರ್ನಾಟಕದ ಒಟ್ಟು ಭೌಗೋಳಿಕ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ೧೯೧,೭೯೧ ಸಾವಿರ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು. ೨೦೧೧ರ ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಕರ್ನಾಟಕದ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ೬.೧೧. ಕೋಟಿಗಳು. ಉತ್ತರದ ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಅನುಕೂಲಕರ ಹವಾಮಾನ, ನೀರಾವರಿ ಹಾಗೂ ಮಣ್ಣಿನ ಗುಣಮಟ್ಟಗಳಿಂದಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯವು ಭತ್ತ ಕೃಷಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಸೂಕ್ತವಾದುದಾಗಿದೆ.

"ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಭತ್ತ ತಳಿ ಸಂವರ್ಧನೆಯನ್ನು ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಡಾ. ಎಲ್.ಸಿ. ಕೋಲ್ಮನ್‌ನು ಸೀಮೆ ಸಸ್ಯಗಳ ಏಕಮೂಲ ನಿರ್ಲಿಂಗಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಳ ಮೂಲಕ ವಿಕಸನ ಮಾಡಲು ಆರಂಭಿಸಿದರು. ಸ್ಥಳೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಹಾಗೂ ಅಕ್ಕಿ ಗುಣಮಟ್ಟಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಈ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಯಿತು. ಮೂವತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಲಾದ ಇಂಟರ್ ಸ್ಪೆಸಿಫಿಕ್ ಹೈಬ್ರೀಡ್‌ಗಳಿಂದಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಆರಂಭವಾಯಿತು ಎನ್ನಬಹುದು. ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಭಾಗದಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೇಂದ್ರವು ಭತ್ತ ಸಂಶೋಧನಾ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕಲ್ಪಿಸಿರುವುದು ಸಹ ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ".[೯]

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಿಮೆಂಟ್, ಚರ್ಮ, ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಮತ್ತು ರೇಷ್ಮೆಯಂತಹ ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಸಕ್ಕರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಭದ್ರವಾಗಿ ಬೇರೂರಿದೆ. ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತ ಋತುಮಾನದ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದರೂ ಈಗ ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ೧,೨೫,೦೦೦ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಸುಲಲಿತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಹೆಚ್ಚಾಗಿವೆಯೆಂಬ ಅಂಶ ಕೋಷ್ಟಕ-೨ ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಈಗಿರುವ ಘಟಕಗಳ ಪೈಕಿ ಶೇಕಡ ೯೯ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಈ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿವೆ ರಾಜ್ಯದ ಇತರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳೊಡನೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಅಧಿಕವಾಗಿವೆ. ಅಂದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ೧೩೩೧ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ೮೦೯೯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದು ಕುತೂಹಲಕಾರಿ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೩

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಜಿಲ್ಲಾವಾರು ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ

ಕ್ರಮಸಂಖ್ಯೆ	ಜಿಲ್ಲೆ	ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ
೧.	ಬಾಗಲಕೋಟೆ	೧೫೦
೨	ಬೆಂಗಳೂರು	೯೦೦
೩.	ಬಳ್ಳಾರಿ	೧೨೦
೪.	ಬೆಳಗಾಂ	೧೫೦
೫.	ಬೀದರ್	೭೦
೬	ಬಿಜಾಪುರ	೧೧೬
೭.	ಚಾಮರಾಜನಗರ	೭೫

೮.	ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು	೧೦೦
೯	ಚಿಕ್ಕಬಳ್ಳಾಪುರ	೧೧೦
೧೦	ಚಿತ್ರದುರ್ಗ	೧೨೦
೧೧.	ದಾವಣಗೆರೆ	೨೦೦
೧೨.	ಧಾರವಾಡ	೧೧೫
೧೩.	ಗದಗ	೧೦೦
೧೪.	ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ	೧೫೦
೧೫.	ಹಾವೇರಿ	೮೦
೧೬.	ಹಾಸನ	೧೨೦
೧೭	ಕೋಲಾರ	೧೧೦
೧೮.	ಕೊಪ್ಪಳ	೧೩೧
೧೯	ಕಾರವಾರ (ಉತ್ತರ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆ)	೧೦೭
೨೦	ಮಡಿಕೇರಿ (ಕೊಡುಗು ಜಿಲ್ಲೆ)	೮೦
೨೧	ಮಂಡ್ಯ	೧೧೦
೨೨	ಮಂಗಳೂರು	೯೦
೨೩	ಮೈಸೂರು	೧೦೦
೨೪	ರಾಯಚೂರು	೧೧೦
೨೫	ರಾಮನಗರ	೧೪೦
೨೬	ಶಿವಮೊಗ್ಗ	೨೦೦
೨೭	ತುಮಕೂರು	೨೦೦
೨೮	ಉಡುಪಿ	೧೦೦
೨೯	ಯಾದಗಿರಿ	೮೦
	ಒಟ್ಟು	೪.೫೦೦

ಮೂಲ : ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ಕಛೇರಿ ವರದಿ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೧೧[೧೦]

ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳೇ ಅಲ್ಲದೇ ನಮ್ಮ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸುವ ಹಲವಾರು ಘಟಕಗಳಿದ್ದು, ಈ ಘಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಸಹಸ್ರಾರು ಕೆಲಸಗಾರರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವರು. ಇವುಗಳ ಪೈಕಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ವಿವಿಧ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಏಕಗಿರಣಿ ಘಟಕಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತವೆ. ಲಭ್ಯವಿರುವ ಮಾಹಿತಿಯ ಪ್ರಕಾರ, ನಮ್ಮ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಹಳ್ಳಿಯಲ್ಲಿ ಭತ್ತದ ಗಿರಣಿಯಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ದಿನಕ್ಕೆ ೮ ರಿಂದ ೧೦ ಕ್ವಿಂಟಲ್ ಅಕ್ಕಿ ತಯಾರಿಸುತ್ತದೆ. ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಇದರ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಗಣತಿ ಮಾಡಲಾಗಿಲ್ಲ.

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ೧೯೬೦ ರಿಂದ ಭತ್ತ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶವನ್ನು ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಯಿತು. ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೩೮ ಪ್ರಕಾರ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ವಿಸ್ತರಣೆಯು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿದಿನವೂ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತಿವೆ. ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ವಿತರಣೆಗೆ ಕಾರಣವಾದ ವಿವಿಧ ಸ್ಥಾನಿಕ ಅಂಶಗಳಿಂದ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಅಸಮತೋಲನವಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೨೮ ಪ್ರಕಾರ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ೪.೫೦೦ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿವೆ. ಉತ್ತರ ಕರ್ನಾಟಕದ ಕೊಪ್ಪಳ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕವಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಶಿವಮೊಗ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಂದು ಭಾಗ, ಚಿತ್ರದುರ್ಗ, ಬಳ್ಳಾರಿ ಮತ್ತು ರಾಯಚೂರುಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ತುಂಗಾಭದ್ರ ಯೋಜನಾ ಪ್ರದೇಶವು ಒಟ್ಟು ಅಕ್ಕಿ ಬೆಳೆ ಪ್ರದೇಶದ ಶೇಕಡ ೧೯ ಭಾಗ ವ್ಯಾಪಿಸಿದ್ದು ಅಕ್ಕಿಯ ಒಟ್ಟು ಉತ್ಪಾದನೆ ಶೇಕಡ ೨೫ ಭಾಗವನ್ನು ಪೂರೈಸುತ್ತಿರುವುದು ಗಮನಾರ್ಹವಾದುದು.

ಕರ್ನಾಟಕದ ದಕ್ಷಿಣ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವ ಮಂಡ್ಯ-ಮೈಸೂರು ಪ್ರದೇಶ, ಕಾವೇರಿ ಜಲಾನಯನ ಕಣಿವೆ ಪ್ರದೇಶ. ಇದರಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿವೆ. ರಾಜ್ಯದ ಒಟ್ಟು ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಶೇಕಡ ೨೩ ಭಾಗ ಈ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಂದ ಲಭಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಭತ್ತ ಬೆಳೆ ಪ್ರದೇಶದ ಶೇಕಡಾ ೧೫ ಭಾಗವನ್ನು ವ್ಯಾಪಿಸಿದ್ದು, ಇವಲ್ಲದೆ ಮಂಜ್ರಾ ನದಿ ಜಲಾಯನ ಪ್ರದೇಶ, ಬೀದರ್, ವಾಣೀವಿಲಾಸ ಸಾಗರ ಪ್ರದೇಶ, ಚಿತ್ರದುರ್ಗ ಜಿಲ್ಲೆ, ಚೆನ್ನಾಗಿ ನೀರಾವರಿಗೊಳಗಾದ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗಿರುವ ಗೌರೀಬಿದನೂರು ತಾಲ್ಲೂಕು, ಕೋಲಾರ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಿವೆ.

ಅಕ್ಕಿ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶ ವರ್ಷದಿಂದ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಅಧಿಕಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಅಕ್ಕಿ ಪ್ರದೇಶದ ಶೇಕಡಾವಾರು ಕೂಡಾ ಕಾಲಾಂತರದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಗೊಂಡಿದೆ. ಬೆಳೆಯಲಾದ ಒಟ್ಟು ಅಕ್ಕಿ ಪೈಕಿ ಆಧುನಿಕ ಮಿಲ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೩೩ ಭಾಗವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಸಂಸ್ಕರಿಸುತ್ತವೆ. ಉಳಿದುದನ್ನು ಬಿತ್ತನೆಗಾಗಿ ಹಾಗೂ ತಿನ್ನುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸುತ್ತವೆ.

ಒಂದು ಲಕ್ಷಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ರೈತರು ಅಕ್ಕಿ ಬೆಳೆ ಬೆಳೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರುವರು ಮತ್ತು ಸಾವಿರಾರು ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವುದರಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವರು. ಜೊತೆಗೆ ಅಕ್ಕಿ ಉಪ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಪೂರಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವು ಸಹಸ್ರ ಜನ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತರಾಗಿರುವರು.

ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶದ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ಹಾಗೂ ಅದರ ಇಳುವರಿ– ಈ ಎರಡು ದೃಷ್ಟಿಗಳಿಂದಲೂ ಕರ್ನಾಟಕವು ಮುಖ್ಯರಾಜ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ೧೯೩೩ರಷ್ಟು ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿಯೇ ಕೊಪ್ಪಳದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ ಕೀರ್ತಿಗೂ ಪಾತ್ರವಾಗಿದೆ. ೧೯೪೯–೫೦ರ ಅಂತ್ಯದ ವೇಳೆಗೆ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಇದ್ದವು. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಪ್ರಗತಿ ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿರಲಿಲ್ಲ. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಾನಂತರ ಮಾತ್ರವೇ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಲಾಯಿತು. ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ೧೯೫೮ರ ನಂತರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಂಡವು. ಈಗಿರುವ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ದಿನಾಲೂ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಸ್ಥಾಪನೆಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಲೈಸೆನ್ಸುಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರಕಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

೨.೨. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಕೊಪ್ಪಳವು ೧೯೯೭ಕ್ಕೆ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಭಾಗವಾಗಿತ್ತು. ಅವಿಭಜಿತ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಭಾಗದ ಹಳ್ಳಿಗಳು ಜಿಲ್ಲಾಕೇಂದ್ರದಿಂದ ಸುಮಾರು ೨೦೦ ಕಿ.ಮೀ.ಗಳಿಗೂ ಅಧಿಕ ದೂರದಲ್ಲಿದ್ದವು. ಹೊಸ ಜಿಲ್ಲೆ ಕೊಪ್ಪಳವು ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದ ಮೇಲೆ ಜನರಿಗೆ, ರೈತಾಪಿ ವರ್ಗಕ್ಕೆ, ಗ್ರಾಮೀಣ ವಾಸಿಗಳಿಗೆ, ಮುಂಜಾನೆ ಊರು ಬಿಟ್ಟು ಜಿಲ್ಲಾಕೇಂದ್ರ ತಲುಪಿ ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸಿಕೊಂಡು ಸಂಜೆ ಮತ್ತೆ ಊರು ಸೇರಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕೊಪ್ಪಳವು ೧೯೯೭ರಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದ ಹೊಸ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿದೆ.

ಕೊಪ್ಪಳವು ಮೈದಾನ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಪೈಕಿ ಸೇರಿದ್ದು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಉತ್ತರ ಭಾಗದಲ್ಲಿದೆ. ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯ ದಕ್ಷಿಣ ಭಾಗದಲ್ಲಿದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯು ಇದು ೧೬–೦೩ ಉತ್ತರ ಅಕ್ಷಾಂಶ ಮತ್ತು ೭೬–೪೮ ಪೂರ್ವ ರೇಖಾಂಶದ ನಡುವೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ, ಗಂಗಾವತಿ, ಕುಷ್ಟಗಿ ಮತ್ತು ಯಲ್ಬುರ್ಗಾ ತಾಲೂಕುಗಳನ್ನಾಗಿ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಸುತ್ತಮುತ್ತ ಬಳ್ಳಾರಿ ಹಾಗೂ ಗದಗ ಜಿಲ್ಲೆಗಳು, ಹಾಗೆಯೇ ಬಾಗಲಕೋಟೆ ಹಾಗೂ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಗಳಿವೆ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕೇಂದ್ರ ವಿಶ್ವ ಪರಂಪರೆಯ ಹಂಪಿಗೆ ಸಮೀಪವಿದೆ.

"ಚಾರಿತ್ರಿಕವಾಗಿ ೧೯೪೮ರವರೆಗೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಪ್ರದೇಶವು ಹೈದರಾಬಾದ್ ನಿಜಾಮನ ಸಂಸ್ಥಾನದ ಭಾಗವಾಗಿತ್ತು. ಅಂದರೆ ಮೊಗಲ್ ಸಾಮ್ರಾಜ್ಯದ ದಕ್ಷಿಣದ ಸುಭೇದಾರ ಮೀರ್ ಕರೀಮುದ್ದೀನ್ ಕ್ರಿ.ಶ. ೧೭೨೪ರಲ್ಲಿ ಹೈದರಾಬಾದ್ ಸಂಸ್ಥಾನ ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ. ಈ ಸಂಸ್ಥಾನ ೧೮ ಜಿಲ್ಲೆಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಿತ್ತು. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನೊಳಗೊಂಡಿದ್ದ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆ ಈ ಹದಿನೆಂಟು ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಪೈಕಿ ಒಂದಾಗಿತ್ತು. ೧೯೨೦ರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಸಾಲಾರಜಂಗ್ ಬಹದ್ದೂರರು ಕೊಪ್ಪಳ, ಯಲಬುರ್ಗ ತಾಲೂಕಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ಕೊಪ್ಪಳಕ್ಕೆ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಕೊಟ್ಟು ಈ ಜಹಗೀರಿನ ನವಾಬರಾಗಿ ಹೈದರಾಬಾದಿನಿಂದಲೇ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದರು. ೧೯೪೯ರಲ್ಲಿ ಜಹಗೀರುಗಳು ರದ್ದಾದವು. ಜಹಗೀರಿನ ಕೊಪ್ಪಳ ಮತ್ತು ಯಲಬುರ್ಗ ತಾಲೂಕುಗಳು ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಗೆ ಸೇರಿದವು. ೧೯೫೬ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯಗಳ ಪುನರ್‌ವಿಂಗಡಣೆಯಾಯಿತು. ಆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆ ಈಗಿನ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ

ನಾಲ್ಕು ತಾಲೂಕಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ೯ ತಾಲೂಕುಗಳ ಒಂದು ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. ವಿಸ್ತಾರದಲ್ಲಿ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲೇ ಮೂರನೇ ಅತಿ ದೊಡ್ಡ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿದ್ದರೂ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಅಂದಿನ ೨೦ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಪೈಕಿ ೧೫ನೇ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿತ್ತು. ೧೯೯೭ರ ಆಗಸ್ಟ್ ೨೪ರಂದು ಕೊಪ್ಪಳ, ಯಲಬುರ್ಗ, ಕುಷ್ಟಗಿ, ಗಂಗಾವತಿಯನ್ನೊಳಗೊಂಡ ನೂತನ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಆಡಳಿತದ ಅನುಕೂಲಗಳಿಂದ ಕೊಪ್ಪಳ ಪ್ರದೇಶವು ವಂಚಿತವಾಗಿತ್ತು. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಇಂದಿನ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವಿಕೆಯ ಮೂಲವನ್ನು ಚರಿತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಹುಡುಕಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ಅದು ಇಂದಿಗೂ ಹಿಂದುಳಿದ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲೇ ಇರಬೇಕೆ ಎಂಬುದು ಬೇರೆ ಮಾತು".[೧೩]

"ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆ ೪ ತಾಲ್ಲೂಕುಗಳಲ್ಲಿರುವ ೬ ಪಟ್ಟಣಗಳು ಹಾಗೂ ೫೯೬ ಗ್ರಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಮವಾಗಿ ಹಂಚಿಹೋಗಿದೆ. ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ಕೊಪ್ಪಳ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿದೆ. ಎರಡನೇ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲ್ಲೂಕು ಇದೆ. ಇವೆರಡು ತಾಲೂಕುಗಳ ಒಟ್ಟು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನಸಂಖ್ಯೆ ೪೦.೪೮ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಇವು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಭೌಗೋಳಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಶೇಕಡಾ ೨೬.೭೫ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕದ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಪೈಕಿ ಇದು ವಿಸ್ತೀರ್ಣದಲ್ಲಿ ೧೮ನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವುದಾದರೂ, ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ೧೪ನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿದೆ. ಜನ ಸಾಂದ್ರತೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಇದು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ತೃತೀಯ ಸ್ಥಾನ ಪಡೆದಿದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಕೃಷಿ ಪ್ರದೇಶವಾಗಿದೆ. ಒಟ್ಟು ವಿಸ್ತೀರ್ಣದ ಶೇಕಡಾ ೫೦ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಆಹಾರ ಬೆಳೆಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಯಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯುವ ಮುಖ್ಯ ಆಹಾರ ಬೆಳೆಗಳು, ಭತ್ತ, ಜೋಳ ಇವು ಕೊಪ್ಪಳ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಸೀಮಿತಗೊಂಡಿವೆ. ಖುಷ್ಕಿ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಜೋಳ ಮುಖ್ಯ ಬೆಳೆಯಾಗಿದೆ. ಭತ್ತ ಪ್ರಮುಖ ಹಾಗೂ ಪ್ರಧಾನ ನಗದಿ ಬೆಳೆ (ಕ್ಯಾಷ್ ಕ್ರಾಪ್) ಆಗಿದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ, ಗಂಗಾವತಿ, ಕಾರಟಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಗಳಿಂದಾಗಿ ಅಕ್ಕಿ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಇದೆ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಭತ್ತ ಕೃಷಿಗೆ ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾಧಾನ್ಯ ಲಭಿಸಿದೆ. ಈ ಬೆಳೆಯ ಕೃಷಿಯು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕೃಷಿ ಅರ್ಥ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ".[೧೪]

ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಆರ್ಥಿಕ ಮಾನದಂಡದಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳವು ಹಿಂದುಳಿದ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿದೆ. "ಡಾ. ಎಂ. ನಂಜುಂಡಪ್ಪ ಸಮಿತಿಯು ರಾಜ್ಯದ ೧೭೫ ತಾಲೂಕುಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದ, ಹಿಂದುಳಿದ, ಅತಿ ಹಿಂದುಳಿದ, ಅತ್ಯಂತ ಹಿಂದುಳಿದ ತಾಲೂಕುಗಳನ್ನಾಗಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದೆ. ಅದರ ಪ್ರಕಾರ ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕು 'ಹಿಂದುಳಿದ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರಿದ್ದರೆ, ಕೊಪ್ಪಳವು 'ಅತಿ ಹಿಂದುಳಿದ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರಿದೆ'. ಆದರೆ ಕುಷ್ಟಗಿ ಮತ್ತು ಯಲಬುರ್ಗಾ ತಾಲೂಕುಗಳು ಅತ್ಯಂತ ಹಿಂದುಳಿದ ಗುಂಪಿಗೆ ಸೇರಿದೆ. ಒಟ್ಟಾರೆ ಕೊಪ್ಪಳವು ಹಿಂದುಳಿದ ಜಿಲ್ಲೆ ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಅನುಮಾನವಿಲ್ಲ. ರಾಜ್ಯದ ೨೭ ಜಿಲ್ಲೆಗಳ ಪೈಕಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯು ೨೨ನೆಯ ಸ್ಥಾನ ಪಡೆದಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ೧೭೫ ತಾಲೂಕುಗಳ ಪೈಕಿ ಗಂಗಾವತಿ

೮೧ನೆಯ ಸ್ಥಾನ ಪಡೆದಿದ್ದರೆ, ಕೊಪ್ಪಳವು ೧೩೨ನೇ ಸ್ಥಾನ ಪಡೆದಿದೆ. ಕುಷ್ಟಗಿಯ ಸ್ಥಾನ ೧೬೭ನೆಯದಾದರೆ ಯಲಬುರ್ಗದ ಸ್ಥಾನ ೧೬೮ ಯಾವುದೇ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸೂಚಿಯಿಂದ ಮಾಪನ ಮಾಡಿದರೂ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವಿಕೆಯು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ".[೧೨] ರಾಜ್ಯದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸ್ಥಾನ ಎಂಬುದನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕ-೪ರಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದೆ. ಕಳೆದ ೫ ದಶಕಗಳ ಕಾಲಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಏನೂ ನಡೆದಿಲ್ಲವೆಂದು ಭಾವಿಸಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವಿಕೆಯು ಸಾಪೇಕ್ಷವಾದ ಸಂಗತಿ.

ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿರುವಂತೆ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ವಿಸ್ತೀರ್ಣದಲ್ಲಿ ಕ್ರಮವಾಗಿ ಶೇ. ೨.೨೬ ಮತ್ತು ಶೇ. ೨.೯೦ ಪಾಲು ಪಡೆದಿರುವ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯು ರಾಜ್ಯದ ವರಮಾನದಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಶೇ. ೧.೭೧ ಪಾಲು ಪಡೆದಿದೆ. ತಲಾ ವರಮಾನದಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ತಲಾ ವರಮಾನವು ರಾಜ್ಯದ ತಲಾ ವರಮಾನಕ್ಕಿಂತ ಶೇ. ೨೪.೬೫ರಷ್ಟು ಸಾಕ್ಷರತೆಯಲ್ಲಿ ಶೇ. ೧೭.೯೩ರಷ್ಟು ಕಡಿಮೆಯಿದೆ. ರಾಜ್ಯದ ದುಃಸ್ಥಿತಿ ಸೂಚ್ಯಂಕದಲ್ಲೇ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪಾಲು ಶೇ. ೪.೯೦ರಷ್ಟಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೪

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಾಪೇಕ್ಷ ಸ್ಥಾನಮಾನ

ಕ್ರಮ ಸಂಖ್ಯೆ	ವಿವರ	ರಾಜ್ಯ	ಕೊಪ್ಪಳ	ಶೇಕಡಾ ಪಾಲು
೧.	ಜನಸಂಖ್ಯೆ	೫೨೭೩೪ ಲಕ್ಷ	೧೧.೬೩ಲಕ್ಷ	೨.೨೬
೨.	ಭೌಗೋಳಿಕ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ	೧.೯೨ ಲಕ್ಷ ಚ.ಕಿ.ಮೀ	೫೫೫೯ ಚ.ಕಿ.ಮೀ	೨.೯೦
೩.	ವರಮಾನ (೧೯೯೯-೨೦೦೦) (ಚಾಲ್ತಿ ಬೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ)	ರೂ. ೮೬೨೯೬ ಕೋಟಿರೂ.	೧೬೧೭೧೪ ಕೋಟಿ	೧.೭೧
೪.	ತಲಾ ನಿವ್ವಳ ಜಿಲ್ಲಾ ವರಮಾನ (೧೯೯೯-೨೦೦೦)	೧೬೬೫೪	೧೨.೫೪೮	೭೫.೩೫
೫.	ಸಾಕ್ಷರತೆ (ಶೇಕಡ) (೨೦೦೧)	೬೭.೦೪	೫೫.೦೨	೮೨.೦೭
೬.	ಸಂಚಯಿತ ದುಃಸ್ಥಿತಿ ಸೂಚ್ಯಂಕ (೨೦೦೧)	೨೦.೨೬	೦.೯೯	೪.೯೦

ಆಧಾರ : ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು, ಎಚ್.ಎಸ್. ಪಾಟೀಲ್ (ಸಂ), ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾದರ್ಶನ, ೨೦೦೫.

ಶಿಕ್ಷಣ ಸ್ಥಿತಿ-ಗತಿ

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಶಿಕ್ಷಣ ರಾಜಕೀಯ ಆಡಳಿತ ಶಕ್ತಿಯ ಅವಕೃಪೆಯ ಆಘಾತಗಳಿಂದ ಘಾಸಿಗೊಂಡ ಕೂಸು. ಒಂದು ಪ್ರದೇಶದ ಹಿಂದುಳಿಯುವಿಕೆಗೆ ಆ ಪ್ರದೇಶದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಹಿಂದುಳಿಯುವಿಕೆಯೇ ಅಂತಿಮ ಕಾರಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಲಭ್ಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಸುಧಾರಿತ ಹಾಗೂ ಉತ್ಪಾದಕ ಶಕ್ತಿಯನ್ನಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಬಲ್ಲ ಶಕ್ತಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ಶಿಕ್ಷಣ ಪ್ರಗತಿಯ ಪ್ರೇರಕ ಶಕ್ತಿ. ಒಂದರ್ಥದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ಹಿಂದುಳಿದ ಪ್ರದೇಶಗಳು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ ವಂಚಿತ ಪ್ರದೇಶಗಳೇ ಆಗಿರುತ್ತವೆ. ಹೈದರಾಬಾದ್-ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶ ಅದಕ್ಕೊಂದು ಜೀವಂತ ನಿದರ್ಶನ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆ ಅಂಥ ಅವಸ್ಥೆಗೆ ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಉದಾಹರಣೆ. ೨೧ನೇ ಶತಮಾನದ ಇಂದಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಷರತೆಯ ಮೊದಲ ತಲೆಮಾರಿನ ಕುಟುಂಬಗಳನ್ನು ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಧಾರಾಳವಾಗಿ ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಆದರೆ ಸಂತಸದ ವಿಷಯವೆಂದರೆ ತಡವಾಗಿಯಾದರೂ ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಪ್ರಗತಿಯ ಸಂಭ್ರಮದ ದಿನಗಳು ಆರಂಭಗೊಂಡಿವೆ. ೨೦ನೇ ಶತಮಾನದ ಮೊದಲ ೮ ದಶಕಗಳ ಒಟ್ಟು ಶಿಕ್ಷಣ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಮೀರಿದ ಪ್ರಗತಿ ಈ ಶತಮಾನದ ಕೊನೆಯ ೨ ದಶಕಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪ್ರಾಚೀನ ದಿನಗಳು ಶಿಕ್ಷಣದ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಮ್ಮೆಯ ದಿನಗಳು. ಪ್ರಾಚೀನ ಜ್ಞಾನಪೀಠಗಳೆಂದೇ ಗೌರವಿಸಲ್ಪಡುವ ಅಗ್ರಹಾರಗಳು, ಮಠಗಳು, ಘಟಿಕೆಗಳು ಜಿಲ್ಲೆಯಾದ್ಯಂತ ಹರಡಿದ್ದವು. ಶಿಕ್ಷಣದ ಹೊಣೆಯನ್ನ ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದವು. ಆಳವಂಡಿ, ಕವಲೂರು, ಮಾದಿನೂರು, ಇಟಗಿ, ಕುಕನೂರು, ಮುಧೋಳ ಅಗ್ರಹಾರಗಳು ಪ್ರಸಿದ್ಧಿ ಪಡೆದಿದ್ದವು. ಕುಕನೂರು ಕರ್ನಾಟಕದ ಪ್ರಮುಖ ಘಟಿಕಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿತ್ತು.

"ಕ್ರಿ.ಶ. ೧೩೪೭ರಿಂದ ೧೯೪೮ರವರೆಗಿನ ಆರುನೂರು ವರ್ಷಗಳ ಅನ್ಯಭಾಷಿಕರ ಆಳ್ವಿಕೆಯ ಈ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಶತ ೧೩ರಷ್ಟು ಜನರ ಆಡುಭಾಷೆ ಉರ್ದು ಆಡಳಿತ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮವಾಗಿತ್ತು. ಪ್ರತಿಶತ ೮೭ರಷ್ಟು ಜನರ ಆಡುಭಾಷೆ ಕನ್ನಡ ನೆಲ ಕಚ್ಚಿತು. ತೀವ್ರ ಪ್ರತಿಕೂಲದ ಈ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಬಲು ದೊಡ್ಡ ಪೆಟ್ಟು ಕೊಟ್ಟಿತು. ೧೮೫೩ರಲ್ಲಿ ಹೈದರಾಬಾದ್ ನಗರದಲ್ಲಿ ಸರ್ ಸಾಲಾರ್ ಜಂಗ್‌ರವರು ರೂಪಿಸಿದ ದಾರುಲ್-ಉಲೂಮ್ ಹೈದರಾಬಾದ್ ಕರ್ನಾಟಕದ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮೊದಲ ಅಧ್ಯಾಯ ಎನ್ನಬಹುದು. ೧೯೧೫ರಲ್ಲಿ ಹೈದರಾಬಾದಿನ ಉಸ್ಮಾನಿಯಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಉರ್ದು ಭಾಷೆಯನ್ನು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದಿಂದ ಪದವಿ ಹಂತದವರೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮವನ್ನಾಗಿ ಘೋಷಿಸಿತು. ಹೈದರಾಬಾದ್ ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಶಾಲೆಗಳು ೧೯೫೦ರ ಅನಂತರವೇ ಆರಂಭಗೊಂಡದ್ದನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಅಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಶಿಕ್ಷಣದ ಹಣತೆ ಕಾಪಾಡುವಲ್ಲಿ ಗಾಂವಠಿ ಶಾಲೆಗಳ ಹಾಗೂ ಖಾಸಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ಕೊಡುಗೆ ಸ್ಮರಣಾರ್ಹ".[೧೪]

೧೯೫೫-೫೬ರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ದೇಶದ ಸಾಕ್ಷರತೆ ಶೇ ೧೯.೩೦ ಇತ್ತು. ಅದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹೈದರಾಬಾದ ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷರತೆ ಕೇವಲ ೮.೫ ಇತ್ತು.

೧೯೫೬ರಲ್ಲಿ ಹೊಸ ರಾಜ್ಯ ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡ ಮೇಲೂ ಹೈದರಾಬಾದ ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಕ್ಕೊಳಗಾಯಿತು. ೧೯೭೧ರ ಜನಗಣತಿ ಪ್ರಕಾರ ಇಂದಿನ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನೊಳಗೊಂಡಿದ್ದ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಗತಿಗಿಂತ ೨೦ ವರ್ಷ ಹಿಂದುಳಿದಿತ್ತು. ಇಪ್ಪತ್ತನೇ ಶತಮಾನದ ಕೊನೆಯ ದಶಕದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಹಲವು ಗ್ರಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣ ಪ್ರತಿಶತ ೨೦ರ ಗೆರೆ ದಾಟಿರಲಿಲ್ಲ. ಮಹಿಳಾ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣವಂತೂ ಉಪಸಹರಾ ಆಫ್ರಿಕನ್ ದೇಶದ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಪ್ರಮಾಣಕ್ಕಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಇತ್ತು. ಇಡೀ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದೇ ಒಂದು ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್, ಮೆಡಿಕಲ್, ಕಾನೂನು, ಕೃಷಿ, ಶಾರೀರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಾಲೇಜು ಇಲ್ಲ. ವೃತ್ತಿಯಾಧಾರಿತ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಗಮನ ಈವರೆಗೂ ಹರಿಸಿಲ್ಲ.

ಕೃಷಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ.

ಕೊಪ್ಪಳವು ಕೃಷಿ ಪ್ರಧಾನ ಜಿಲ್ಲೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿರುವ (೨೦೦೧) ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ೫.೫೪ ಲಕ್ಷ. ಇವರಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿಕೊಂಡಿರುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ೪.೦೩ ಲಕ್ಷ (ಶೇ. ೭೨.೬೧). ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿಕೊಂಡಿರುವವರಲ್ಲಿ ಎರಡು ವಿಧ. ಮೊದಲನೆಯದು ಸಾಗುವಳಿದಾರರು. ಎರಡನೆಯದು ಕೃಷಿ ದಿನಗೂಲಿಗಳು. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ೪.೦೩ ಲಕ್ಷ ದುಡಿಮೆಗಾರರಲ್ಲಿ ಸಾಗುವಳಿದಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ೧.೬೮ ಲಕ್ಷವಾದರೆ ಕೃಷಿ ದಿನಗೂಲಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ೨.೩೫ ಲಕ್ಷ. ಒಟ್ಟು ದುಡಿಮೆಗಾರರಲ್ಲಿ ಕೃಷಿ ಕೂಲಿಗಾರರ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ. ೪೨.೩೪. ಒಟ್ಟು ಕೃಷಿ ಕೂಲಿಕಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ೨.೩೫ ಲಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕೃಷಿ ಕೂಲಿಕಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ೧.೫೧ ಲಕ್ಷ(ಶೇ. ೬೪.೨೬)ರಷ್ಟಿದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಕೃಷಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಾಗಿದೆ. ಕೃಷಿ ವಲಯದಲ್ಲಿನ ತಲಾ ಉತ್ಪನ್ನದ ಪ್ರಮಾಣವು ಅಧಿಕಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶ ೩.೫೮ ಲಕ್ಷ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು. ಇದರಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರದೇಶದ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ೯೭೩.೬೮ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು ಮತ್ತು ಒಣಬೇಸಾಯದ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ೨.೬೧ ಲಕ್ಷ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು. ಒಟ್ಟು ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರದೇಶ ಶೇ. ೨೭.೧೮ರಷ್ಟಾದರೆ ಒಣಭೂಮಿ ಬೇಸಾಯದ ಪ್ರದೇಶ ಶೇ. ೭೨.೮೨. ಇದು ಇಡೀ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಅಖಂಡವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿದಾಗ ಕಂಡುಬರುವ ದೃಶ್ಯವಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ. ೨೩.೭೬. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಇದು ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೨.೫

ನೀರಾವರಿ ಮತ್ತು ಒಣಭೂಮಿ ಬೇಸಾಯದ ಪ್ರದೇಶ : ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆ

ಕ್ರಸಂ.	ಜಿಲ್ಲೆ- ತಾಲ್ಲೂಕುಗಳು	ನಿವ್ವಳ ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶ	ನಿವ್ವಳ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರದೇಶ (ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳಲ್ಲಿ)	ನಿವ್ವಳ ಒಣಭೂಮಿ ಬೇಸಾಯ
೧.	ಗಂಗಾವತಿ	೯೦೬೪೫	೬೨೧೩೬ (ಶೇ. ೬೮.೫೫)	೨೮೫೦೯ (ಶೇ. ೩೧.೪೩)
೨.	ಕೊಪ್ಪಳ	೮೯೪೦೪	೧೬೮೩೭ (ಶೇ. ೧೮.೮೩)	೭೨೫೬೭ (ಶೇ. ೮೧.೧೭)

೩.	ಕುಷ್ಟಗಿ	೮೬೨೨೮	೯೪೧೮ (ಶೇ. ೧೦.೯೨)	೭೬೮೧೦ (ಶೇ. ೮೯.೦೮)
೪.	ಯಲಬುರ್ಗಾ	೯೧೯೧೭	೮೯೭೭ (ಶೇ. ೯.೭೭)	೮೨೯೪೦ (ಶೇ. ೮೦.೨೩)
	ಜಿಲ್ಲೆ	೩,೫೮,೧೯೪	೯೭೩೬೮ (ಶೇ. ೨೭.೧೮)	೨೬೦೮೨೬ (ಶೇ. ೭೨.೮೨)

ಆಕರ : ಡಾ. ಡಿ.ಎಂ ನಂಜುಂಡಪ್ಪ ಸಮಿತಿ ವರದಿ ಪು. ೨೨[೧೫] ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು, ಎಚ್.ಎಸ್. ಪಾಟೀಲ್ (ಸಂ), ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾದರ್ಶನ ಪುಸ್ತಕದಿಂದ ಉದ್ಧೃತ, ೨೦೦೫.

ನೀರಾವರಿ ಪ್ರದೇಶದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ತಾಲೂಕುವಾರು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದಾಗ ನಮಗೆ ದೊರೆಯುವ ಚಿತ್ರ ಬೇರೆಯದೆ ಆಗಿದೆ. "ಈ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಟ್ಟು ನೀರಾವರಿ ಪ್ರದೇಶ (೯೭,೩೬೮ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು)ದಲ್ಲಿ ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲ್ಲೂಕಿನ ಪಾಲು ಶೇ. ೬೩.೮೨. ಈ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ. ೬೮.೫೫. ಆದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ಇದು ಕೇವಲ ಶೇ. ೧೮.೮೩. ಕುಷ್ಟಗಿ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ಇದು ಶೇ. ೧೦.೯೨ರಷ್ಟಿದ್ದರೆ ಯಲಬುರ್ಗಿಯಲ್ಲಿ ಶೇ. ೯.೭೭ರಷ್ಟಿದೆ. ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕನ್ನು ಬಿಟ್ಟರೆ ಉಳಿದೆಲ್ಲಾ ತಾಲೂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಒಣಭೂಮಿ ಬೇಸಾಯ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿದೆ. ಅತ್ಯಂತ ಮಹತ್ವದ ಸಂಗತಿಯೆಂದರೆ ಸರ್ಕಾರ, ಸಮಾಜ, ವಿದ್ವಾಂಸರು, ತಜ್ಞರು, ವಿಜ್ಞಾನಿಗಳು ಹಾಗೂ ಜನತೆ ನೀರಾವರಿ ಮಾತ್ರವೇ ಹಸಿವಿನಿಂದ, ಬರಗಾಲದಿಂದ, ನಿರುದ್ಯೋಗದಿಂದ ಜನರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಬಲ್ಲದು ಎಂದು ನಂಬಲಾಗಿದೆ".[೧೬]

"ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಒಣಭೂಮಿ ಬೇಸಾಯವು ಪ್ರಾಕೃತಿಕ ಅನಾನುಕೂಲತೆಯಿಂದ ನರಳುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಪರಿಸರ ಸಂಬಂಧಿ ಅಸಮತೋಲನದ ಪರಿಣಾಮ ಒಣಭೂಮಿ ಬೇಸಾಯಕ್ಕೆ ತೀವ್ರವಾಗಿ ತಟ್ಟಿದೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ನೀತಿಯಲ್ಲಿ ಒಣಭೂಮಿ ಬೇಸಾಯವು ಆದ್ಯತೆಯ ವಲಯವಾಗಿಲ್ಲ. ನಾಲ್ಕನೆಯದಾಗಿ ಫಲಿತಾಂಶ-ಸ್ಪಂದಿಯಾದ ಆಡಳಿತಶಾಹಿಯು ಶ್ರಮ, ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಹಾಗೂ ಕಾಲವನ್ನು ನೀರಾವರಿ-ಹಸಿರು ಕ್ರಾಂತಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಕ್ಕೆ ಮೀಸಲಾಗಿಟ್ಟಿರುವುದರಿಂದ ಅನೇಕ ಬೆಳೆಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಯಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಟ್ಟು ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ತೋಟಗಾರಿಕೆ ಬೆಳೆ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶದ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ. ೦.೯೧ ಇದು ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಶೇ. ೩.೩೭ರಷ್ಟಿದೆ. ಆಹಾರ ಧಾನ್ಯವನ್ನು ಶೇ. ೬೪.೬ರಷ್ಟು ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದು ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಶೇ. ೫೯.೯೬ರಷ್ಟಿದೆ. ವಾಣಿಜ್ಯ ಬೆಳೆ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶದ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ. ೩೪.೪೦ರಷ್ಟಿದೆ. ತೋಟಗಾರಿಕಾ ಬೆಳೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶದ ವಿಸ್ತರಣೆಯಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದ ಅವಕಾಶಗಳು ಅಧಿಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಆಹಾರ ಧಾನ್ಯಗಳ ಬೆಳೆಗಳು ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಪಂದನೆ ಉತ್ತಮವಾದುದಾಗಿದೆ".[೧೭]

ಆಹಾರ ಸಂಸ್ಕರಣ ಉದ್ದಿಮೆಗಳನ್ನು ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಭತ್ತ ಮತ್ತು ಕಬ್ಬು ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶವು ಉತ್ತಮವಾಗಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿದರೆ ಸಾಲದು. ಅದಕ್ಕೆ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಬರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ಒಟ್ಟಾರೆ ಬೆಳೆ ಪದ್ಧತಿಯು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ-ಸ್ಪಂದಿಯಾಗಿರಬೇಕು. ಆಗ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ರೈತಾಪಿ ಜನರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಕರ್ನಾಟಕ ಕೈಗಾರಿಕಾ ನಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಸ್ಥಾನ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಸದ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವು ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತ ಸ್ವರೂಪವಾಗಿದೆ.

೨.೩. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆ

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಕೊಪ್ಪಳ, ೧೯೯೭ರ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಂದು ತಾಲೂಕು ಆಗಿತ್ತು ಮತ್ತು ಕೊಪ್ಪಳ ತಾಲೂಕಿನ ಹತ್ತಿರ (ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದ) ತಾಲೂಕುಗಳಾದ ಗಂಗಾವತಿ, ಕುಷ್ಟಗಿ ಮತ್ತು ಯಲಬುರ್ಗಾ ತಾಲೂಕುಗಳು, ತುಂಗಾಭದ್ರ ನದಿಯ ಅಣೆಕಟ್ಟಿನ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಬಹುಳಷ್ಟು ಪ್ರದೇಶಗಳು ಒಣಬೇಸಾಯದ ವ್ಯವಸಾಯವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದ್ದವು ಮತ್ತು ಕೆಲವೇ ಪ್ರದೇಶಗಳು ಮಾತ್ರ ವಿಜಯನಗರದ ಅರಸರು ನಿರ್ಮಿಸಿದ ಕಾಲುವೆಯ ಮುಖಾಂತರ (ಹಳೇ ಮಾಗಣಿ) ನೀರಾವರಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿತ್ತು. ಈ ಭಾಗದ ಮುಖ್ಯ ಬೆಳೆಯು ಜೋಳ, ನವಣೆ, ಹತ್ತಿ, ಶೇಂಗಾ ಮತ್ತು ಕಬ್ಬು ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದ್ದರು. ನವಣೆಯನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ 'ಒಳ್ಳುವಿನಲ್ಲಿ' ಕುಟ್ಟಿ ನವಣೆಯ ತೌಡನ್ನು ತೆಗೆದು ನವಣೆ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಅನ್ನವನ್ನಾಗಿ ಆಹಾರ ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಕ್ರಮೇಣ 'ತುಂಗಾಭದ್ರ' ಅಣೆಕಟ್ಟೆ ನಂತರ ಕೊಪ್ಪಳ ಮತ್ತು ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಬೆಳೆಯಲು ಆರಂಭಿಸಿದರು. ಆ ಭತ್ತವನ್ನು ಒರಳು/ಒಳ್ಳುನಲ್ಲಿ ಕುಟ್ಟಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಬೇರ್ಪಡಿಸಿ ಅನ್ನವನ್ನಾಗಿ ಸೇವಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಇದಾದ ನಂತರ ಕೊಪ್ಪಳ ಮತ್ತು ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕುಗಳಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಅಕ್ಕಿಯನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಗಿರಣಿಗಳು (ಜಿನ್ನಾ) ಆರಂಭಗೊಂಡವು. ಇದರಿಂದ ಸುಲಭವಾಗಿ ಜನರು ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಸೇವಿಸತೊಡಗಿದರು. ಇದು ಈ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಸುಲಭ ಆಹಾರ ತಯಾರಿಕಾ ವಿಧಾನವಾಯಿತು. ನಂತರ ೧೯೬೯ರಲ್ಲಿ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು, ೧೯೬೫ರಿಂದ ೧೯೬೮ರ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ "ದಂಡೇಕರ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ" ಸುಧಾರಣೆಯಿಂದ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಗಳು ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡವು. ೧೯೮೦-೮೨ರಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕ್ರಮೇಣ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಈ ಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಿತ ಭತ್ತದ (ಪಾಲಿಷ್ಡ್) ತಯಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸಿ, ಈ ಭಾಗದ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದವು. ೧೯೯೭ರಲ್ಲಿ ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯಿಂದ ಕೊಪ್ಪಳ, ಗಂಗಾವತಿ, ಕುಷ್ಟಗಿ ಮತ್ತು ಯಲಬುರ್ಗಾ ತಾಲೂಕುಗಳು ಬೇರ್ಪಡೆಗೊಂಡು ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ತಾಲೂಕುಗಳಾದವು. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ

ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಸಂಖ್ಯೆಯ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಉಳಿದಂತೆ ಕೊಪ್ಪಳ ತಾಲೂಕಿನ ಕೆಲವು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡವು. ೧೯೯೭ ರಿಂದ ೨೦೧೩ರವರೆಗೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ೧೩೧ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ.

೨.೪. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಸ್ವರೂಪ

ಮಾನವರ ಪೌಷ್ಟಿಕಾಂಶ ಮತ್ತು ಆಹಾರ ಭದ್ರತೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಮಹತ್ವ ಪಡೆದಿದೆ. ಅಕ್ಕಿಯು ಖಾಸಗಿ ವಲಯದ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯಮವಾಗಿದೆ. ದೇಶದ ಆಮದು ಮತ್ತು ರಫ್ತಿನಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪಾತ್ರವಹಿಸುತ್ತಿದೆ. ಅಕ್ಕಿ ರೈತರ ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಜನರ ನಡುವೆ ಅವಿನಾಭಾವ ಸಂಬಂಧನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡಿದೆ. ಬಡಜನರಿಗೆ ಅಕ್ಕಿ ಬದುಕಿನ ವರವಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಇಂತಹ ಅಕ್ಕಿ ತಯಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಪಾತ್ರ ಹಿರಿದಾದುದು.

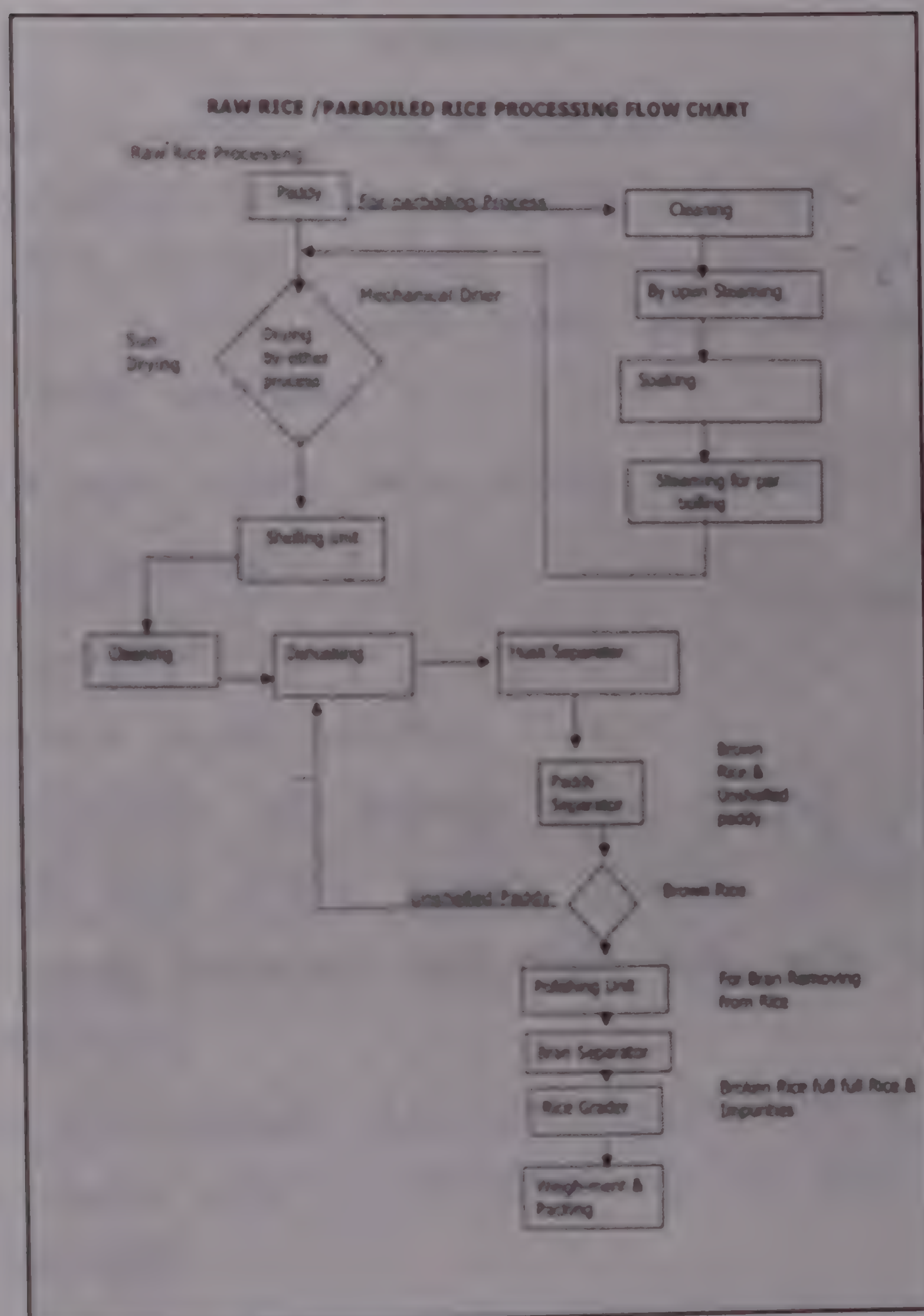
ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಮುಖ್ಯವಾದ ಉದ್ದೇಶ ಭತ್ತವನ್ನು ಪೌಷ್ಟಿಕತೆಯುಳ್ಳ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನಾಗಿ ತಯಾರಿಸುವುದು. ಇದನ್ನು ಅಕ್ಕಿ ಸಂಸ್ಕರಣ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಸಂಸ್ಕರಣದಲ್ಲಿ ಕಚ್ಚಾ ಅಕ್ಕಿ ಮತ್ತು ಬಿಳಿ ಅಕ್ಕಿ ಎರಡು ಲಭ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಮೊದಲು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವಿಧಾನಗಳ ಮೂಲಕ ನಡೆಯುತ್ತಿತು. ಅಂತಹ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಮನೆಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಗುತ್ತಿತು. ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದಿಂದಾಗಿ ಆಧುನಿಕ ರಾಜ್ಯಗಳು ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಬಳಕೆಗೆ ಮುಂದಾದವು. ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಯೋಜನೆ ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳುವ ಚಿಂತನೆ ನಡೆಯುತ್ತಿತು. ಆಗ ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಉಪಕರಣಗಳನ್ನು ಬಳಸಲಾಯಿತು.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಅಕ್ಕಿಯಾಗಿ ತಯಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಪ್ರಮುಖ ಘಟ್ಟಗಳು ಬರುತ್ತವೆ. ಪ್ರಮುಖವಾದವುಗಳೆಂದರೆ:

- ಭತ್ತವನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವಿಕೆ.
- ಭತ್ತವನ್ನು ನೆನೆಸುವಿಕೆ.
- ಭತ್ತವನ್ನು ಬೇಯಿಸುವಿಕೆ.
- ಭತ್ತವನ್ನು ಒಣಗಿಸುವಿಕೆ.
- ಯಂತ್ರದಿಂದ ಒಣಗಿಸುವಿಕೆ.
- ನೆಲದಲ್ಲಿ ಒಣಗಿಸುವಿಕೆ.
- ಚಿಂಕಿ ಯಂತ್ರದ ಮೂಲಕ ಒಣಗಿಸುವಿಕೆ.
- ಭತ್ತದ ಹೊಟ್ಟು ತೆಗೆಯುವಿಕೆ.
- ಅಕ್ಕಿ ಬಿಳಿ ಮಾಡುವುದು.
- ಅಕ್ಕಿ ಹೊಳಪು ಹಾಕುವುದು.

- ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ದರ್ಜೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವರ್ಗೀಕರಣ ಮಾಡುವುದು.
- ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಚೀಲಕ್ಕೆ ತುಂಬುವುದು.

ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ನಕ್ಷೆ



ಅಕ್ಕಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಅವಲೋಕನ ಮಾಡಬಹುದು. ಅದು ಹೀಗಿದೆ:

- **ಕ್ಲೀನಿಂಗ್ (ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳುಸುವಿಕೆ):** ಭತ್ತವನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವ ಯಂತ್ರದ ಮೂಲಕ ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸಲಾಗುವುದು. ಪ್ರತಿ ಯಂತ್ರದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ೫ ಗಂಟೆಯಾಗಿದೆ. ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಅದು ಭತ್ತದಲ್ಲಿನ ಕಟ್ಟಿಗೆ ತುಂಡು, ಕಲ್ಲು, ಮಣ್ಣು, ಧೂಳು, ತೆಗೆದು ಹಾಕುತ್ತದೆ. ಅದು ನಾಲ್ಕು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ ಕಾಯಿಸುವಾಗ, ಒಣಗಿಸುವಾಗ

ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಪ್ಯಾಡ್ ಸೂರ್ಯನ ಬೆಳಕನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಹುಸುಕಿನ ಅಂಶವನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಮೂಲಕ ಭತ್ತವನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

- **ಸೋಕಿಂಗ್ (ನೆನೆಸುವಿಕೆ):** ಉತ್ತಮ ಅನುಭವವಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಕಚ್ಚಾ ಭತ್ತವನ್ನು ಶುದ್ಧವಾದ ನೀರಿನಲ್ಲಿ ತಾಸುಗಟ್ಟಲೇ ನೆನೆಸಿ ಒಣಗಿಸಬೇಕು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಪ್ರತಿ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನಹರಿಸಬೇಕು.
- **ಬೋಯ್ಲಿಂಗ್ (ಬೇಯಿಸುವಿಕೆ):** ವಿಶೇಷ ಸ್ಟೀಮ್ ಬೋಯಿಲರ್ ಬಳಸಿ ಉತ್ತಮ ಶಾಖದಲ್ಲಿ ೨ ಟನ್ ಭತ್ತವನ್ನು ಬೇಯಿಸಬೇಕು. ಬೇಯಿಸುವಾಗ ಅದರ ತೂಕ ಕಾಪಾಡಲು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಆಗ ಅದರ ವಾಸನೆಯನ್ನು ತೆಗೆದು ಹಾಕಲು ಶುದ್ಧ ಸ್ಟೀಮ್ ಏಸ್ ಶೋರ್‌ನ್ನು ಬಳಸಬೇಕು. ಆನಂತರ ಬೆಂದ ಪದಾರ್ಥವನ್ನು ತಂತ್ರ ಅಥವಾ ನೆಲದಲ್ಲಿ ಒಣಗಿಸಬೇಕು.
- **ಒಣಗಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ:** ಭತ್ತವನ್ನು ಮೂರು ತರಹದಲ್ಲಿ ಒಣಗಿಸಬಹುದು.

• ಯಂತ್ರದಿಂದ ಒಣಗಿಸುವಿಕೆ

• ನೆಲದಲ್ಲಿ ಒಣಗಿಸುವಿಕೆ

• ಬೆಂಕಿ ಯಂತ್ರದ ಮೂಲಕ ಒಣಗಿಸುವಿಕೆ

ಭತ್ತ ಒಣಗಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಎರಡ ಹಂತಗಳಿವೆ. ಭತ್ತವನ್ನು ೨೪ ತಾಸು ಒಣಗಿಸಬೇಕು. ಹಾಗೆಯೇ ಅದರ ವಾಸನೆ ತೆಗೆಯಲು ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಒಣಗಿಸಬೇಕು.

- **ಶೇಲ್ಲರ್ (ಹೊಟ್ಟು ತೆಗೆಯುವುದು):** ಭತ್ತದ ಮೇಲಿನ ಹೊಟ್ಟು ಅಥವಾ ಸಿಪ್ಪೆ ತೆಗೆದು ಅಕ್ಕಿ ಮಾಡಬೇಕು
- **ವಿನ್‌ಟರ್ (ಬಿಳಿ ಮಾಡುವುದು):** ಹೊಟ್ಟು ತೆಗೆದ ಭತ್ತ ಕಂದು ಬಣ್ಣದಲ್ಲಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಅದನ್ನು ತೊಳಪು ಬರುವಂತೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂದರೆ ಅಕ್ಕಿ ಬಿಳಿ ಮಾಡಿ ಹೊಳಪಿಗೆ ಕಳಿಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
- **ಸಿಲ್ಕ್ ಪಾಲಿಶ್ (ಅಕ್ಕಿಗೆ ಹೊಳಪು ನೀಡುವುದು):** ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಜನ ಖರೀದಿ ಮಾಡಬೇಕೆಂದರೆ ಅಕ್ಕಿಗೆ ಹೊಳಪು ಹಾಕುವುದು ಮುಖ್ಯವಾದ ಹಂತವಾಗಿದೆ. ನೀರಿನ ಮೂಲಕ ಸೈನ್‌ನನ್ನು ಸಿಂಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆ ಮೂಲಕ ಪಾಲಿಶ್‌ಗೆ ಕಳಿಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
- **ಗ್ರೇಡರ್ (ವರ್ಗೀಕರಣ):** ಅಕ್ಕಿಯ ವಿವಿಧ ಆಕಾರ ಮತ್ತು ಗಾತ್ರ ಹಾಗೂ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಗುಣಮಟ್ಟಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಪ್ಯಾಕ್ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ.
- **ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್:** ವಿವಿಧ ತರಹದ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ೭೫, ೫೦,೨೫, ಕೆ.ಜಿ. ತೂಕದ ಚೀಲಗಳಿಗೆ ತುಂಬಿ ಪ್ಯಾಕ್ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನಾಲೂ ಗುತ್ತಿಗೆ

ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಬಂದ ೧೦-೧೫ ಜನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೧೦-೨೦ ಟನ್ ತೂಕದ ಅಕ್ಕಿಯನ್ನು ಪ್ಯಾಕ್ ಮಾಡುವರು.

ಹೀಗೆ ಅಕ್ಕಿಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಹಲವು ಜನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ.

- **ಫಿಟ್ಟರ ಕಾರ್ಮಿಕರು:** ಇವರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯನ್ನು ಸ್ಟಾರ್ಟ್ ಮಾಡುವುದು. ಅಕ್ಕಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ರಿಪೇರಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವುದು.
- **ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು:** ಇವರು ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ತದ ಚೀಲಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಗೇಜಿನಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಹಾಕುವರು. ಗೇಜನ್‌ನಿಂದ ಡ್ರೈಯರ್ ಯಂತ್ರಕ್ಕೆ ಭತ್ತ ಸಾಗ ಅದು ಅಕ್ಕಿಯಾಗಿ ಶುದ್ಧೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ.
- **ಡ್ರೈಯರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು:** ಇವರು ಗೇಜ್‌ನಿಂದ ಬಂದಂತಹ ಭತ್ತವನ್ನು ಘಟಕಗಳ ಮೂಲಕ ಅಕ್ಕಿಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸ್ಟೀಮ್ ಹಾಗೂ ರಾಶಿ ಅಕ್ಕಿಯ ಗುಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವರು.
- **ಹೆಲ್ಪರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು :** ಇವರು ಫಿಟ್ಟರ್, ಗೇಜ್, ಡ್ರೈಯರ್ ಹಾಗೂ ಇತರ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಸಹಾಯಕರಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವರು.
- **ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು :** ಇವರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಪ್ಲಾಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಒಣಗಿಸುವ ಹಾಗೂ ಚೀಲಗಳಲ್ಲಿ ತುಂಬುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವರು. (ಪ್ಲಾಟ್ ಅಂದರೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಹೊರ ಆವರಣಕ್ಕೆ ನೆಲ ಬಂಡೆ ಹಾಸಿದ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಒಣಗಿಸುವ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಪ್ಲಾಟ್ ಎನ್ನುತ್ತೇವೆ.)
- **ಬೈಲರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು :** ಇವರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ೧೫ ರಿಂದ ೨೦ ಫೀಟಿನ ಕೊಳವೆಯಲ್ಲಿ ತೌಡಿನ ಮೂಲಕ ಬೆಂಕಿ ಹಚ್ಚುವುದು ಹಾಗೂ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯನ್ನು ಚಾಲನೆಯಾಗಿ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವರು.
- **ಪ್ಲಾಟ್ ಹಮಾಲರು :** ಇವರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ಲಾಟ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಭತ್ತದ ಚೀಲಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಒಣಗಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಗೇಜ್‌ನ ಹತ್ತಿರ ತಂದು ಹಾಕುವುದು.
- **ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು :** ಇವರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯಾದ ಅಕ್ಕಿ ಪ್ಯಾಕೆಟ್‌ಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ನಿಟ್ಟುಗಳಾಗಿ ಒಟ್ಟಿ ಇಡುವುದು.
- **ಭತ್ತ ಕುದಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು :** ಇವರು ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿರುವ ಸ್ಟೀಮ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ನೀರು ಪಾಲೀಶ್ ಮಾಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಅಕ್ಕಿಯ ಗುಣಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವರು.

- **ಅಕ್ಕಿ ಬಳಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು** : ಇವರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ತೌಡುಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಪ್ಲಾಟುಗಳಲ್ಲಿ ಬಿದ್ದಂತಹ ಅಕ್ಕಿಗಳನ್ನು ಬಳಿದು ಚೀಲಗಳಲ್ಲಿ ತುಂಬುವರು.

- **ಗುಮಾಸ್ತರು ಮತ್ತು ಅಕೌಂಟೆಂಟ್** : ಇವರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಗುಮಾಸ್ತರು ಮತ್ತು ಅಕೌಂಟೆಂಟ್‌ಗಳು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಎಲ್ಲಾ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಸಹ ನಿರ್ವಹಿಸುವರು.

ಒಟ್ಟಾರೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಎಲ್ಲ ತರಹದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದು, ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಣಾಮಾತ್ಮಕ ಹಾಗೂ ಅವರ ಸಾಮಾಜಿಕತೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವಿಧ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಉಲ್ಲೇಖಗಳು

೧. Henry George Liddell, Robert Scott, A Greek-English Lexicon, on Perseus and Witzel, Michael (1999). Substrate Languages in Old Indo-Aryan, Electronic Journal of Vedic Studies 5 (1): 26.

೨. Vaughan, DA; Lu, B, Tomooka N., (2008), The evolving story of rice evolution, Plant Science 174 (4): p. 394–408.

೩. Harris, David R. (1996), The Origins and Spread of Agriculture and Pastoralism in Eurasia, Psychology Press. p. 565.

೪. MacNeish R. S. and Libby J. eds. (1995), Origins of Rice Agriculture, Publications in Anthropology No. 13.

೫. Kim, Molina, J.; Purugganan, M.D. (2011). Molecular evidence for a single evolutionary origin of domesticated rice. Proceedings of the National Academy of Sciences 108(20): 8351–8356. Minkoo (2008), New York: Springer. p. 118. .

೬. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಚಿವಾಲಯದ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿ, ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರ, ೨೦೧೦, ಪು. ೪೯.

೭. Cluster development executive Report, small industries service institute min. of ssi, govt. of india, 11-a, idc, kunjpura road karnal- Haryana, p-76.

೮. Cluster development executive Report, small industries service institute min. of ssi, govt. of india, 11-a, idc, kunjpura road karnal- Haryana, p-79.

೯. ಸರ್.ಎಂ. ವಿಶ್ವೇಶ್ವರಯ್ಯ, ಕೃಷಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಸಂಶೋಧನಾ ಸಂಸ್ಥೆ, ವರದಿ, ಪು. ೩೮.

೧೦. ಸಣ್ಣ ಕೈಗಾರಿಕೆ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ಕಛೇರಿ ವರದಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೧೧, ಪು. ೧೩೦.

೧೧. **ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳ ನೋಟ**, ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಖಿಕ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು, ಪು. ೧-೧೦.

೧೨. ನಂಜುಂಡಪ್ಪ ವರದಿ, ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು, ಎಚ್.ಎಸ್. ಪಾಟೀಲ್ (ಸಂ), ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾ ದರ್ಶನ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಗುಲಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೨೦೦೫, ಪು. ೨೨೭೩.

೧೩. ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು(ಸಂ), ೨೦೦೫, ಲೇ: ಟಿ.ಆರ್. ಚಂದ್ರಶೇಖರ, ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾ ದರ್ಶನ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ, ಪು. ೫೩.

೧೪. ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು(ಸಂ), ೨೦೦೫, ಲೇ: ಟಿ.ವಿ. ಮಾಗಳದ, ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾ ದರ್ಶನ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ, ಪು-೧೭.

೧೫. ನಂಜುಂಡಪ್ಪ ವರದಿ, ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು, ಎಚ್.ಎಸ್. ಪಾಟೀಲ್ (ಸಂ), ಲೇಖಕರು, ಟಿ.ಆರ್. ಚಂದ್ರಶೇಖರ, ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾ ದರ್ಶನ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಗುಲಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೨೦೦೫, ಪು. ೨೨.

೧೬. ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು(ಸಂ), ೨೦೦೫, ಲೇ: ಟಿ.ಆರ್. ಚಂದ್ರಶೇಖರ್, ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾ ದರ್ಶನ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ, ಪು. ೫೪.

೧೭. ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು(ಸಂ), ೨೦೦೫, ಲೇ: ಟಿ.ಆರ್. ಚಂದ್ರಶೇಖರ, ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾ ದರ್ಶನ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ, ಪು. ೫೬

ಅಧ್ಯಾಯ : ಮೂರು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು

ಅಧ್ಯಾಯ : ಮೂರು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು

ಸಮಾಜ ವಿಜ್ಞಾನದ ಚಿಂತಕರು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ವಿಭಿನ್ನ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಶೋಧನೆ ಮಾಡುತ್ತಿರುವರು. ಹಾಗಾಗಿ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಸಮೂಹಗಳ ಕುರಿತು ಅಧ್ಯಯನವು ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಚಲಿತ ಪಡೆದಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮೂಹದ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದು ಅಧಿಕ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಏಕೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭಿನ್ನತೆಯ ಅಂಶಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕುರಿತದ್ದು, ಅಂದರೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಹತ್ವ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ನೆಲೆಸುವಿಕೆ ಸಹ ಸಂಬಂಧ, ಆ ಉದ್ಯೋಗದ ಆಯ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅನಿವಾರ್ಯತೆಗಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಅವರ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ, ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಕ್ರಮ, ವಿನ್ಯಾಸ ಹಾಗೂ ಅವರ ವಯಸ್ಸು, ಶಿಕ್ಷಣ ಪ್ರಭಾವ, ಸಂಬಳ ಮತ್ತು ಆದಾಯ ಮಟ್ಟ, ಧಾರ್ಮಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಅವರ ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿರುವ ತೃಪ್ತಿ, ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಅವರ ಸಂಬಂಧ, ಆರೋಗ್ಯದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ಸರ್ಕಾರದ ಯೋಜನೆಗಳು ಉಪಯುಕ್ತತೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಸಂಘಟನೆ ಪಾತ್ರ ಇತ್ಯಾದಿ ಈ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಗ್ರಹಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ತಾಲೂಕುವಾರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ತಾಲ್ಲೂಕು	ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ	ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ
೧.	ಕೊಪ್ಪಳ	೧೦	೭೩೫
೨.	ಗಂಗಾವತಿ	೧೨೦	೭೯೧
೩.	ಕುಷ್ಟಗಿ	--	--
೪.	ಯಲಬರ್ಗಾ	೧	೭೩
	ಒಟ್ಟು	೧೩೧	೮೦೯೯

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯು ನಾಲ್ಕು ತಾಲೂಕುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದ್ದು, ಇದರಲ್ಲಿ ಕೊಪ್ಪಳ, ಗಂಗಾವತಿ, ಕುಷ್ಟಗಿ, ಯಲಬುರ್ಗಾ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಇವೆ. ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕಿನಲ್ಲಿಯೇ ೧೨೦ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಇದ್ದು, ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿಯೆ ಅಧಿಕ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಮತ್ತು ಕೊಪ್ಪಳ ತಾಲೂಕು ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೂ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ ತಾಲೂಕಿನ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕಸಂಖ್ಯೆಯ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸದ ಹೊರೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ಮೇಲುನೋಟಕ್ಕೆ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಾರ್ಕಿಕವಾಗಿ ಊಹಿಸಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ೧೩೧ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ೮೦೯೯ ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವರ್ಗದ ಜನರು ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಸಾಮಾನ್ಯ ವರ್ಗವನ್ನು ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಜಾತಿ/ವರ್ಗ	ಸ್ತ್ರೀ-ಪುರುಷರ ಸಂಖ್ಯೆ		ಒಟ್ಟು	ಶೇಕಡಾ ವಾರು
		ಗಂಡು	ಹೆಣ್ಣು		
೧.	ಪ.ಜಾ.	೧೯೦೮ (೨೯.೨೦)	೭೦೬ (೪೫.೦೮)	೨೬೧೪	೩೨.೨೭
೨.	ಪ.ಪಂ.	೨೬೦೦ (೩೯.೭೯)	೬೦೯ (೩೮.೮೮)	೩೨೦೯	೩೯.೬೨
೩.	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು	೨೦೨೫ (೩೦.೯೯)	೨೫೧ (೧೬.೦೨)	೨೨೭೬	೨೮.೧೦
	ಒಟ್ಟು	೬೫೩೩	೧೫೬೬	೮೦೯೯	೧೦೦.೦೦

* ಆವರಣದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಖ್ಯೆಗಳು ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಪುರುಷ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜನಾಂಗದವರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ

ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜನಾಂಗದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಅವರೇ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಮಾನವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜನಾಂಗದವರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕುಂಠಿತವಾಗಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಹೈದ್ರಾಬಾದ್ ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ ಹಾಗೂ ಜನಾಂಗದ ಮಾನವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿದೆ. ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಇದೊಂದು ಕಾರಣವೂ ಇದೆ. ಆದರೆ ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯ ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಶೇ. ೩೦.೯೯ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕೆಲಸಗಾರರಿದ್ದು, ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಶೇ. ೧೬.೦೨ರಷ್ಟಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩

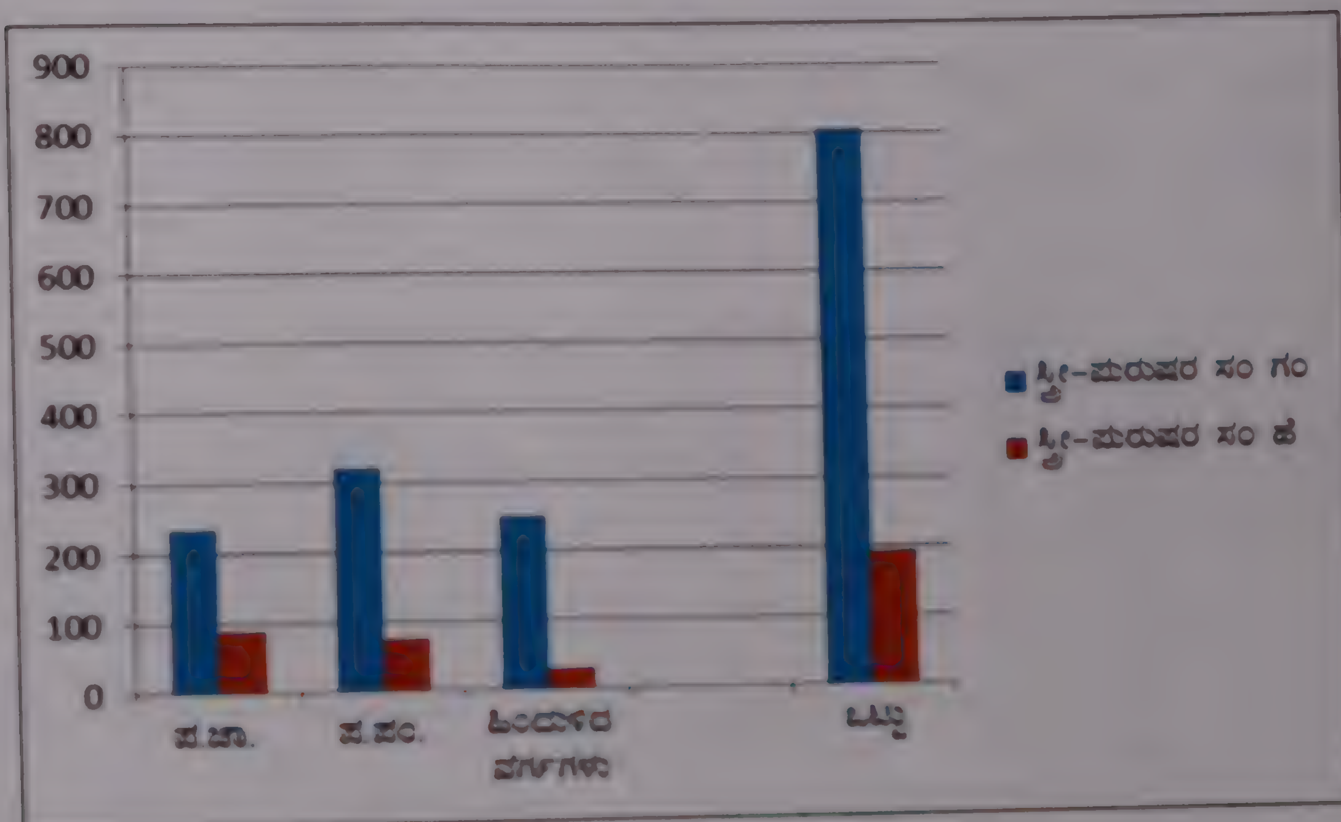
ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ನಮೂನೆ ಆಯ್ಕೆ ಪಟ್ಟಿಯ ಜಾತಿವಾರು/ ವರ್ಗವಾರು ವಿವರ

ಕ್ರಸಂ.	ಜಾತಿ/ವರ್ಗ	ಸ್ತ್ರೀ-ಪುರುಷರ ಸಂಖ್ಯೆ		ಒಟ್ಟು	ಶೇಕಡಾ ವಾರು
		ಗಂಡು	ಹೆಣ್ಣು		
೧.	ಪ.ಜಾ.	೨೩೫	೮೮	೩೨೩	೩೨.೩
೨.	ಪ.ಪಂ.	೩೨೧	೭೫	೩೯೬	೩೯.೬
೩.	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು	೨೫೦	೩೧	೨೮೧	೨೮.೧
	ಒಟ್ಟು	೮೦೬	೧೯೪	೧೦೦೦	೧೦೦.೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩ರ ನಕ್ಷೆ ಮತ್ತು ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨ರಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ನಮೂನೆ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ೨೩೫ ಪುರುಷರನ್ನು, ೮೮ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ೩೨೧ ಪುರುಷರನ್ನು, ೭೫ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ೨೫೦ ಪುರುಷರನ್ನು, ೩೧ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ನಮೂನೆ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ವಿವಿಧ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭಿನ್ನತೆ ಅಂದರೆ ಜಾತಿ, ಧರ್ಮ, ವಯಸ್ಸು, ಶಿಕ್ಷಣ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ತರ್ಕಬದ್ಧವಾಗಿ, ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩ ರ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ
ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ನಮೂನೆ ಆಯ್ಕೆ ಪಟ್ಟಿಯ ಜಾತಿವಾರು/ ವರ್ಗವಾರು ವಿವರ



ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೪
ಮಾದರಿ ವಕ್ತಗಳ ಧರ್ಮವಾರು ಹಂಚಿಕೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಧರ್ಮ	ಪುರುಷರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಶೇಕಡಾ ವಾರು	ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆ	ಶೇಕಡಾ ವಾರು	ಒಟ್ಟು
೧.	ಹಿಂದೂ	೭೦೪	೮೭.೩೪	೧೦೦	೫೧.೫೪	೮೦೪
೨.	ಮುಸ್ಲಿಂ	೧೦೨	೧೨.೬೫	೯೪	೪೮.೪೫	೧೯೬
೩.	ಕ್ರೈಸ್ತರು	-	-	-	-	-
೪.	ಸಿಖ್ಖರು	-	-	-	-	-
	ಒಟ್ಟು	೮೦೬	೯೯.೯೯	೧೯೪	೯೯.೯೯	೧೦೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಹಿಂದೂ ಧರ್ಮವನ್ನು ಆಚರಿಸುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ. ಯಾವುದೇ ಒಂದು ರಾಷ್ಟ್ರ, ರಾಜ್ಯ, ಜಿಲ್ಲೆ, ತಾಲೂಕ, ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ಜಾತಿಯ, ವರ್ಗದ ಜನರು ಇರುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವುದು ಸರ್ವವಿಧಿತ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಎಲ್ಲ ಜಾತಿಯ ಜನರು ಕಂಡು ಬಂದರೂ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ

ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಜನರಲ್ಲಿ ಹಿಂದು ಧರ್ಮವನ್ನು ಆಚರಿಸುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದ್ದು ಅವರಲ್ಲಿ ಶೇ. ೮೭.೩೪ರಷ್ಟು ಪುರುಷರಿದ್ದರೆ, ಮಹಿಳೆಯರು ಶೇ. ೫೧.೫೪ರಷ್ಟು ಇದ್ದಾರೆ. ಮುಸ್ಲಿಂ ಧರ್ಮದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಅಧಿಕ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿದೆ. ಅಂದರೆ ಶೇ.೪೮.೪೫ರಷ್ಟು ಮುಸ್ಲಿಂ ಮಹಿಳೆಯರು ಇದ್ದರೆ, ಪುರುಷರು ಶೇ. ೧೨.೬೫ರಷ್ಟು ಮಾತ್ರ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಆದರೂ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಮುಸ್ಲಿಂರ ಪ್ರಮಾಣ ಅಧಿಕವಾಗಿದ್ದು, ವಿವಿಧ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಪಾತ್ರ ಇರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೫

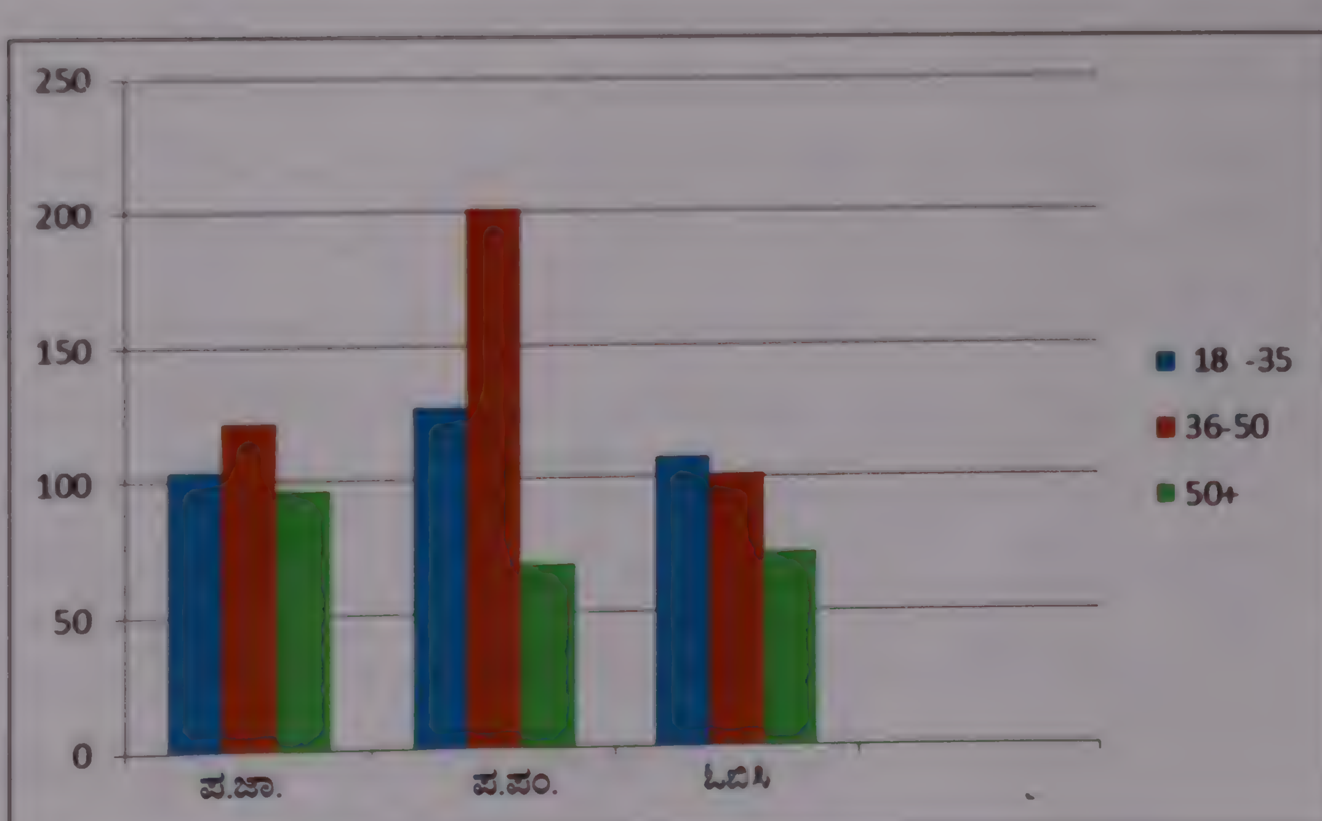
ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ವೃತ್ತಿಗಳ ವಯೋಮಾನ ಹಂಚಿಕೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಯಸ್ಸು	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ
೧.	೧೮–೩೫	೧೦೪	೧೨೭	೧೦೮
೨.	೩೬–೫೦	೧೨೨	೨೦೧	೧೦೧
೩.	೫೦+	೯೭	೬೮	೭೨
	ಒಟ್ಟು	**೩೨೩**	**೩೯೬**	**೨೮೧**

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೫ರ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ವೃತ್ತಿಗಳ ವಯೋಮಾನ ಹಂಚಿಕೆ



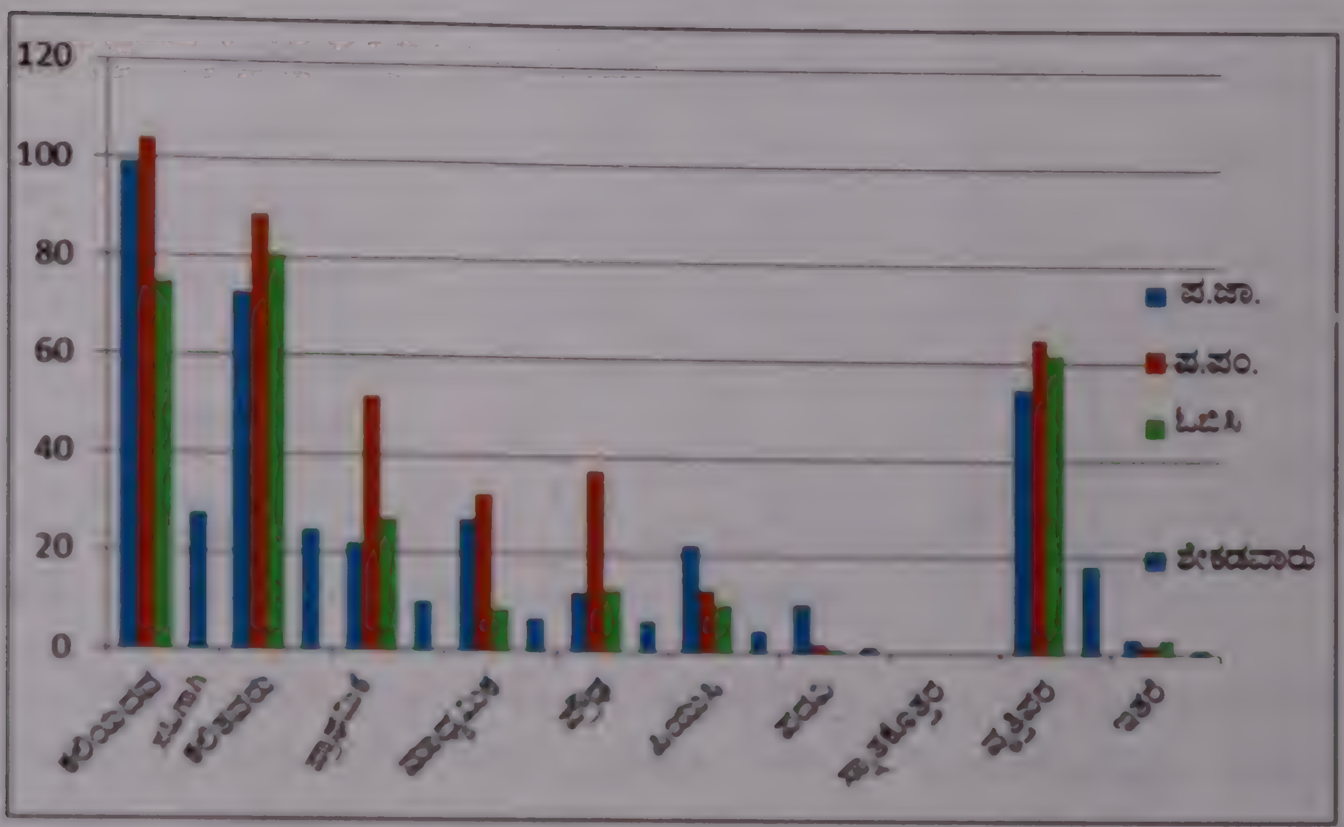
ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೫ರಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ವಯಸ್ಸಿನ ವಿವರವನ್ನು ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ೧೦೪ ಜನರು, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ೧೨೭ ಜನರು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ೧೦೮ ಜನರು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ೧೮ ರಿಂದ ೩೫ ವರ್ಷದವರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಶೇಕಡಾ ೩೩.೯ರಷ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ೩೫ ರಿಂದ ೫೦ ವರ್ಷ ವಯಸ್ಸಿನವರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ೧೨೨, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ೨೦೧, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ೧೦೧ ಜನರು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೪೨.೪ರಷ್ಟು ಜನರು ೩೫-೫೦ ವಯಸ್ಸಿನವರಿದ್ದಾರೆ. ೫೦ಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ವಯಸ್ಸಿನವರು ಶೇಕಡಾ ೧೯.೭ರಷ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ೫೦ಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ವಯಸ್ಸಿನವರ ಸಂಖ್ಯೆ ೧೮-೩೫, ೩೬-೫೦ ವಯಸ್ಸಿನವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಯುವ ವಯಸ್ಸಿನ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯ ವಯಸ್ಸಿನವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ. ವಯಸ್ಸಾದಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಹಲವು ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಈ ವಯಸ್ಸಿನವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೬
ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಶಿಕ್ಷಣ ಅನುಭವ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಒಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಕಲಿಯದವರು	೯೯	೧೦೪	೭೫	೨೭.೮
೨.	ಸಹಿಗಾಗಿ ಅಕ್ಷರವನ್ನು ಕಲಿತವರು	೭೩	೮೯	೮೧	೨೪.೩
೩.	ಪ್ರಾಥಮಿಕ	೨೨	೫೨	೨೭	೧೦.೧
೪.	ಮಾಧ್ಯಮಿಕ	೨೭	೩೨	೦೯	೦೬.೮
೫.	ಪ್ರೌಢ	೧೨	೩೭	೧೩	೦೬.೨
೬.	ಪಿಯುಸಿ	೨೨	೧೩	೧೦	೦೪.೫
೭.	ಪದವಿ	೧೦	೦೨	೦೧	೦೧.೩
೮.	ಸ್ನಾತಕೊತ್ತರ	-	-	-	೦೦.೦
೯.	ವೃತ್ತಿಪರ	೫೫	೬೫	೬೨	೧೮.೨
೧೦.	ಇತರೆ	೦೩	೦೨	೦೩	೦೦.೮
	ಒಟ್ಟು	೩೨೩	೩೯೬	೨೮೧	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೬ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರದ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೬ರಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರವನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ಅವಲೋಕಿಸಬಹುದು. ಕಲಿಯದವರು, ಅಕ್ಷರ ಜ್ಞಾನದಿಂದ ಹೊರಗುಳಿದವರು ಶೇಕಡಾ ೨೭.೮ರಷ್ಟು ಇದ್ದರೆ, ಅಕ್ಷರ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಉಳ್ಳವರು ಎನ್ನುವುದಕ್ಕಿಂತ ಬರೀ ಸಹಿಗಾಗಿ ಅಕ್ಷರವನ್ನು ಕಲಿತವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೨೪.೩ರಷ್ಟಿದೆ. ಯಾವುದಾದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಕೇವಲ ಸಹಿಗಾಗಿ ಅಕ್ಷರ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರು ಎಲ್ಲ ಕಾನೂನುಗಳ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಆಗದು. ಆದರೆ ಅಕ್ಷರಸ್ಥರ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇ. ೫೨.೧ರಷ್ಟಿದೆ. ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ.೧೦.೧ರಷ್ಟಿದ್ದು, ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಹಂತದವರೆಗಿನ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೦೬.೮ರಷ್ಟಿದೆ. ಪ್ರೌಢ ಹಂತದವರೆಗಿನ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದವರು ಶೇಕಡಾ. ೦೬.೨ರಷ್ಟು, ಪಿಯುಸಿವರೆಗೆ ಓದಿದವರು ಶೇಕಡಾ. ೦೪.೫ರಷ್ಟು, ಪದವಿ ಹಂತದವರೆಗೆ ಓದಿದವರು ಶೇಕಡಾ ೧.೩ರಷ್ಟು ಮಾತ್ರ, ವೃತ್ತಿಪರ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ. ೧೮.೨ರಷ್ಟು ಇದ್ದು, ಇದೆ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಬಾಯ್ಲರ್, ಫಿಟ್ಟರ್, ಟೆಕ್ನಿಶಿಯನ್ ಇತ್ಯಾದಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಯಾರು ಪಡೆದಿಲ್ಲ, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದ ಯಾರೊಬ್ಬರೂ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ಸಹ ಹೇಳಬಹುದು. ಇತರೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಅಂದರೆ ೩ತಿಂಗಳ, ೬ ತಿಂಗಳ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್, ಟೈಪಿಂಗ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೦.೮ರಷ್ಟು ಇದೆ.



ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೭
ವೈವಾಹಿಕ ಜೀವನ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಅವಿವಾಹಿತರು	೩೦	೪೬	೮೦	೧೫.೬೦
೨.	ವಿವಾಹಿತರು	೨೦೩	೨೫೭	೧೨೦	೫೮.೦೦
೩.	ವಿಧವೆ/ವಿಧುರ	೫೦	೪೦	೩೦	೧೨.೦೦
೪.	ಗಂಡನಿಂದ ಬೇರ್ಪಡೆ ಹೊಂದಿದವರು	೪೦	೫೩	೫೧	೧೪.೪೦
	ಒಟ್ಟು	೩೨೩	೩೯೬	೨೮೧	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೭ರನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಶೇಕಡಾ ೫೮ರಷ್ಟು ವಿವಾಹಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೧೫.೬ರಷ್ಟು ಕೆಲಸಗಾರರು ಅವಿವಾಹಿತರು. ಶೇಕಡಾ ೧೨ರಷ್ಟು ಜನರು ವಿಧವೆಯರು/ವಿಧುರರು ಆಗಿದ್ದಾರೆ ಹಾಗೂ ಶೇಕಡಾ.೧೪.೪೦ರಷ್ಟು ಜನರು ಗಂಡ ಬಿಟ್ಟ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳು ಆಗಿದ್ದು, ಇವರ ದುಡಿಮೆಯ ಮೇಲೆಯೇ ಕುಟುಂಬ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿದೆ. ಈ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ಕಂಡು ಬರುವ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಜನ ವಿವಾಹಿತರಾಗಿದ್ದು ಮನೆ, ಮಕ್ಕಳು, ಅವರ ಶಿಕ್ಷಣ ಇತ್ಯಾದಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ವಿಧುರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದು, ವಿಧುರ ಮತ್ತು ವಿಧವೆಯರನ್ನು ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ವಿಧವೆಯರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಇವರ ದುಡಿಮೆಯ ಮೇಲೆಯೇ ಇವರುಗಳ ಕುಟುಂಬ ಸಾಗುತ್ತಲಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೮
ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಜಾತಿ/ ವರ್ಗ	ಖಾಯಂ (೨೦ ವರ್ಷದ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟ ದುಡಿಮೆ ಮಾಡುವವರು)	ಒಪ್ಪಂದ	ಕಾಲಮಾನ	ದಿನಗೂಲಿ	ಒಟ್ಟು
೧.	ಪ.ಜಾ.	೩೨	೧೦೦	೯೩	೯೮	೩೨೩
೨.	ಪ.ಪಂ.	೩೮	೧೨೧	೧೧೮	೧೧೯	೩೯೬
೩.	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು	೩೦	೯೯	೧೧೧	೪೧	೨೮೧
		೧೦೦	೩೨೦	೩೨೨	೨೫೮	೧೦೦೦
	ಒಟ್ಟು	(೧೦.೦೦)	(೩೨.೦೦)	(೩೨.೨)	(೨೫.೮)	

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಬದುಕಿಗೆ ಕೆಲಸ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಂ ಪುರುಷ ಲಕ್ಷಣಂ ಎಂಬ ಮಾತು ಇಂದು ಹಳತಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗ ಎಲ್ಲರ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಕೇವಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದೇ ಜೀವನವಾಗದೇ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಭದ್ರತೆಯು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಂತೋಷದಿಂದ, ಉತ್ಸಾಹದಿಂದ ಮಾಡಬೇಕಾದರೆ ಅವರುಗಳಿಗೆ ಬಡ್ತಿ, ವೇತನದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಳ, ಬೋನಸ್, ವಿಮೆಯಂತಹ ಯೋಜನೆಗಳು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇವೆಲ್ಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸ ಖಾಯಂ ಆಗಿರಬೇಕು. ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಪದ್ಧತಿ ಮುಂದುವರೆದಂತೆ, ಜಾಗತೀಕರಣದ, ಉದಾರೀಕರಣ, ಖಾಸಗೀಕರಣದ ಪ್ರಭಾವಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರ ಮೇಲೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳಿಗಿಂತ ನಕರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿದೆ. ಒಪ್ಪಂದದ ವೇಳೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು, ದಿನಗೂಲಿ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು, ಅರೆಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬುವುದನ್ನು ಈಗಾಗಲೇ ಹಲವು ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಿವೆ. ಖಾಯಂ ಆಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಮಾತ್ರ ಇದ್ದು, ಖಾಯಂ ಆಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಒಪ್ಪಂದದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೨೩ರಷ್ಟು, ಕಾಲಮಾನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಶೇಕಡಾ ೩೨. ದಿನಗೂಲಿ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಶೇಕಡಾ ೨೫.೮ರಷ್ಟು. ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಖಾಯಂ ಇಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರು ನಮ್ಮನ್ನು ಯಾವಾಗಬೇಕಾದರೂ ತೆಗೆಯಬಹುದು. ಎಂಬ ಅಂಜಿಕೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಆಗಿದ್ದಾರೆ.

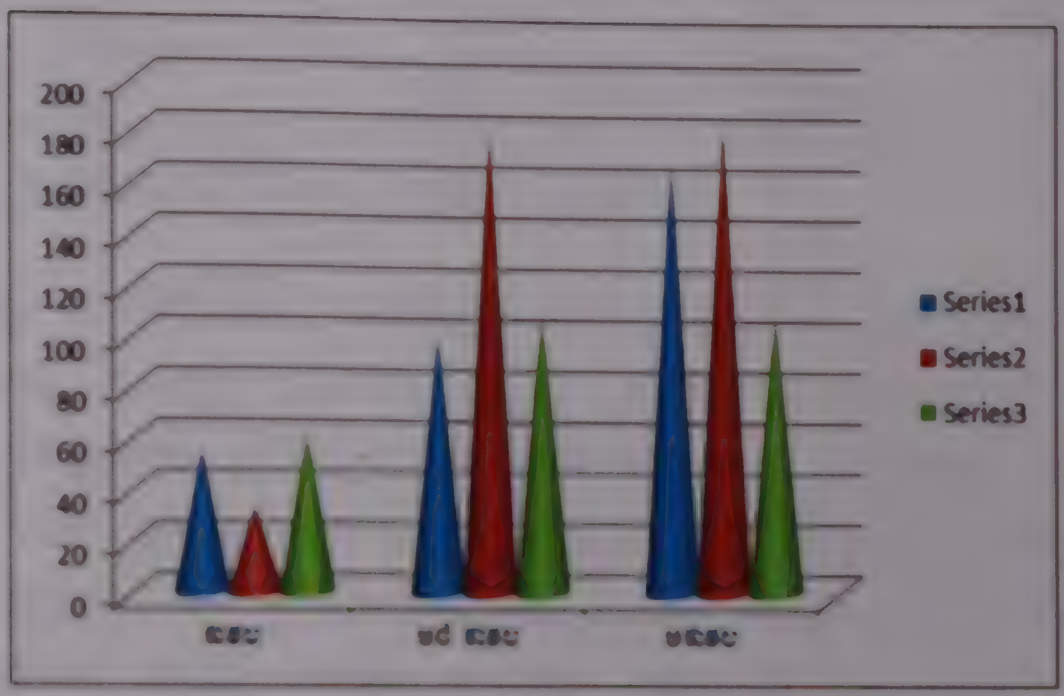
ಕೋಷ್ಟಕ ೩೯

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ಗ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಜಾತಿ/ವರ್ಗ	ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ಗ			ಒಟ್ಟು
		ಕುಶಲ	ಅರೆ ಕುಶಲ	ಅಕುಶಲ	
೧.	ಪ.ಜಾ.	೫೫	೧೦೦	೧೬೮	೩೨೩
೨.	ಪ.ಪಂ.	೩೩	೧೮೦	೧೮೩	೩೯೬
೩.	ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು	೬೨	೧೦೯	೧೧೦	೨೮೧
	ಒಟ್ಟು	೧೫೦	೩೮೯	೪೬೧	೧೦೦೦
ಶೇಕಡಾವಾರು		(೧೫.೦೦)	(೩೮.೯)	(೪೬.೧)	

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೯ರ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ಗ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೯ನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ವರ್ಗದವರ ವಿವರವನ್ನು ತಿಳಿಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೮ರಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ಆಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಮಾತ್ರವಿದೆ. ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೧೫ರಷ್ಟು ಇರುವುದನ್ನು ಈ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರೂ ಖಾಯಂ ಆಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡವರಲ್ಲ. ಕುಶಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಸಹ ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆಯು ಕಾಡುತ್ತಿದೆ. ಒಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರೆ ಬೇಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅಕುಶಲ, ಅರೆಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅಗತ್ಯವು ಇರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಶೇಕಡಾ ೩೮.೯ರಷ್ಟು, ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಶೇಕಡಾ ೪೬.೧ರಷ್ಟು ಇದ್ದಾರೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರನ್ನು ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇತರೆ ವರ್ಗದವರ ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಅಧಿಕವಾಗಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಣ, ವೃತ್ತಿಪರ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೦

ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಳು	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಒಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಗೋದಾಮು ಮಜ್ದೂರ್	೩೫	೮೫	೨೮	೩೨.೧೦
೨.	ಬಾಯ್ಲಿಂಗ್ ಮಜ್ದೂರ್	೨೯	೫೫	೩೨	೨೫.೧೬

೩.	ಮಿಲ್ ಮಜ್ದೂರ್	೩೨	೨೩	೨೩	೧೬.೯೧
೪.	ಇತರೆ	೭೨	೨೦	೨೭	೨೫.೮೧
	ಒಟ್ಟು	೧೬೮	೧೮೩	೧೧೦	೯೯.೯೯

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೦ರಲ್ಲಿ ಕುಶಲ, ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ, ಅರೆಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿವರವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡು, ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೦ರಲ್ಲಿ ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಿವರವನ್ನು ಈ ರೀತಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಗೋದಾಮು ಮಜ್ದೂರರು, ಬಾಯ್ಲಿಂಗ ಮಜ್ದೂರ್, ಮಿಲ್ ಮಜ್ದೂರ್ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಕಸ ಬಳಿಯುವುದು, ಕಸ ತೆಗೆಯುವುದು, ಅಕ್ಕಿ ಅಥವಾ ಭತ್ತವನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛ ಮಾಡುವುದು, ಇತರೆ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಸೇರಿವೆ. ಇವೆಲ್ಲವು ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಮಾಡಬೇಕಾದರೂ ಇವುಗಳು ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಳು. ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗಿಂತ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮಾಡಿದ ನಂತರ ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮುಂದುವರೆಸುತ್ತಾರೆ. ಗೋದಾಮು ಮಜ್ದೂರರು ಶೇಕಡಾ ೩೨.೧೧ರಷ್ಟು, ಬಾಯ್ಲಿಂಗ ಮಜ್ದೂರರು ಶೇಕಡಾ ೨೫.೧೬ರಷ್ಟು, ಮಿಲ್ ಮಜ್ದೂರರು ಶೇಕಡಾ ೧೬.೯೧ರಷ್ಟು, ಇತರೆ ಕೆಲಸಗಾರರು ಶೇಕಡಾ ೨೫.೮೧ರಷ್ಟು ಇದ್ದಾರೆ. ಒಟ್ಟು ಅಕುಶಲ ಮಜ್ದೂರ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಗೋದಾಮು ಮಜ್ದೂರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೧

ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಳು	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಸೂಪರ್ ವೈಸರ್ ಟೆಕ್ನಿಷಿಯನ್	೧೨	೦೫	೧೧	೧೮.೬೬
೨.	ಆಪರೇಟರ್	೧೦	೦೭	೦೯	೧೭.೩೩
೩.	ಟರ್ನರ್ ಫಿಟ್ಟರ್	೨೦	೧೯	೨೨	೪೦.೬೬
೪.	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೮	೦೨	೧೨	೧೪.೬೬
೫.	ಬೈಯಿಲರ್	೦೫	-	೦೨	೦೮.೬೬
	ಒಟ್ಟು	೫೫	೩೩	೬೨	೯೯.೯೯

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಒಟ್ಟು ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕಗಳಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಟರ್ನರ್ ಫಿಟ್ಟರ್

ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದ್ದು ಶೇಕಡಾ ೪೦.೬೬ರಷ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೦೮.೬೬ರಷ್ಟು ಬೈಯಿಬಿಲರ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇದ್ದು ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಇತರೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಆಪರೇಟರ್ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ. ೧೭.೩೩ರಷ್ಟು ಇದೆ.. ಹೆಲ್ಪರ್ ಕೆಲಸಗಾರರು ಶೇಕಡಾ ೧೪.೬೬ರಷ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೂನ್ಯ ವಾಗಿರುವುದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೨

ಕೌಟುಂಬಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಕುಟುಂಬ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓ.ಬಿ.ಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬ	೨೯೫	೩೫೩	೨೪೦	೮೮.೮
೨.	ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬ	೨೮	೪೩	೪೧	೧೧.೨
	ಒಟ್ಟು	೩೨೩	೩೯೬	೨೮೧	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಕೌಟುಂಬಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಇಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡು ಕುಟುಂಬಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಕ್ಷೀಣಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಅನೇಕ ಅಧ್ಯಯನಗಳು ತಿಳಿಸಿವೆ. ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ, ನಗರೀಕರಣ, ಖಾಸಗೀಕರಣ ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳಿಂದ ಕುಟುಂಬಗಳು ವಿಘಟಿಸಿ ಚಿಕ್ಕ ಕುಟುಂಬಗಳಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದ ವಿಷಯ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಲ್ಲಿ ವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬದ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೮೮.೮ರಷ್ಟು ಇದೆ ಹಾಗೂ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾ ೧೧.೨ರಷ್ಟು ಇದೆ. ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಕೂಡು ಕುಟುಂಬಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ ವರ್ಗದವರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಇನ್ನು ಎರಡು ವರ್ಗಗಳನ್ನು ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವುದನ್ನು ತಿಳಿಯಬಹುದು.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೩

ಗಂಡ ಅಥವಾ ಹೆಂಡತಿಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಟ್ಟ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಶಿಕ್ಷಣ	ಗಂಡನ	ಶೇಕಡವಾರು	ಹೆಂಡತಿ ಶಿಕ್ಷಣ	ಶೇಕಡವಾರು
೧	ಸಹಿಗಾಗಿ ಅಕ್ಷರವನ್ನು ಕಲಿತವರು	೭೧	೩೬.೫೯	೧೨೫	೧೫.೫೦
೨.	ಕಲಿಯದವರು	೬೨	೩೧.೯೫	೩೭೧	೪೬.೦೨
೩.	ಪ್ರಾಥಮಿಕ	೩೮	೧೯.೫೮	೧೦೮	೧೩.೩೯
೪.	ಮಾಧ್ಯಮಿಕ	೧೩	೦೬.೭೦	೯೯	೧೨.೨೮

೫.	ಪ್ರೌಢ	೦೮	೦೪.೧೨	೫೮	೦೭.೧೯
೬.	ಪಿ.ಯು.ಸಿ	೦೨	೦೧.೦೩	೪೫	೦೫.೫೮
೭.	ಪದವಿ	-	-	-	-
೮.	ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ	-	-	-	-
೯.	ಇತರೆ	-	-	-	-
	ಒಟ್ಟು	೧೯೪	೯೯.೯೭	೮೦೬	೯೯.೯

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೬ರಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರವನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೪ರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಗಾತಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರವನ್ನು ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರು ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿರುವುದನ್ನು ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಅದೇ ರೀತಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂಗಾತಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರದ ಮೇಲೆ ಕಣ್ಣಾಡಿಸಿದಾಗ ಇವರುಗಳಲ್ಲಿ ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅಕ್ಷರ ಜ್ಞಾನ ಅವರುಗಳ ಸಂಗಾತಿಗಳ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರವು ಅವರುಗಳ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ವಿಕಸನಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿವರವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಅಂಶವಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಗಂಡನಿಗೆ ತಕ್ಕ ಹಾಗೇ ಹೆಂಡತಿಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಇರಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ನಂಬಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಅದೇ ತೆರನಾಗಿರುವುದು ಕೋಷ್ಟಕ ೬ ಮತ್ತು ೧೪ನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಸಾಬೀತಾಗುತ್ತದೆ. ಪದವಿ, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪದವಿಯನ್ನು ಓದಿದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೂನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಅವರುಗಳ ಗಂಡಂದಿರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ ತುಂಬ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಶೇಕಡಾ ೧೯.೫೮ರಷ್ಟು ಜನರು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೬.೭೦ರಷ್ಟು ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರೌಢ ಹಂತದವರೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಶೇಕಡಾ ೪.೧೨ರಷ್ಟು, ಪಿಯುಸಿ ಹಂತದವರೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ೧.೦೩ರಷ್ಟು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಪುರುಷ ಕೆಲಸಗಾರರ ಹೆಂಡತಿಯರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಟ್ಟವು ಅಷ್ಟೇನು ಆಶಾದಾಯಕವಾಗಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೪

ಕುಟುಂಬದ ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಒಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	೧೦-೧೫ ಸಾವಿರ	೩೦೮	೩೪೫	೧೯೫	೮೪.೮
೨.	೨೦-೩೦ ಸಾವಿರ	೧೦	೨೦	೭೭	೧೦.೭

೩.	೩೦-೬೦ ಸಾವಿರ	೦೫	೩೦	೦೭	೦೪.೨
೪.	೬೦-೧ ಲಕ್ಷ	-	೦೧	೦೨	೦೦.೩೦
	ಒಟ್ಟು	೩೨೩	೩೯೬	೨೮೧	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯವನ್ನು ಈ ಕೋಷ್ಟದಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯವು ಸಹ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಶೇಕಡಾ. ೮೪.೮ರಷ್ಟು ಜನರ ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯ ೧೦ ರಿಂದ ೧೫ ಸಾವಿರದವರೆಗೆ ಇದೆ. ಶೇಕಡಾ ೧೦.೭ರಷ್ಟು ಜನರ ಆದಾಯ ೨೦ ರಿಂದ ೩೦ ಸಾವಿರದವರೆಗೆ ಇದ್ದರೆ, ೩೦ ರಿಂದ ೬೦ ಸಾವಿರದವರೆಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯವು ಶೇಕಡಾ ೪.೨ರಷ್ಟು ಮಾತ್ರ, ಒಂದು ಲಕ್ಷದವರೆಗೂ ಆದಾಯವು ಶೇಕಡಾ ೩೦ರಷ್ಟು ಜನರದ್ದು, ಇದೇ ಅತೀ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆ ಜನರರಾಗಿದೆ. ಒಂದು ಲಕ್ಷಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ಆದಾಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಶೂನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಸಂದರ್ಶನದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಷ್ಟವೇ ಅಧಿಕವೆನಿಸಿತ್ತು. ಆದರೆ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಆದಾಯವು ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಆದಾಯವೇ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದಾಗ ಸಮಸ್ಯೆ ಅಥವಾ ಕಷ್ಟಗಳು ಬೆಟ್ಟದಷ್ಟಾಗುವುದು ಸಹಜವಾದುದು. ಇಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದಕ್ಕೂ ಹಣವೇ ಮುಖ್ಯ. ಇವರುಗಳ ಆದಾಯವೇ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಇವರುಗಳಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಡಿಮೆ, ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಕಡಿಮೆ, ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚು ತುತ್ತಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ. ಆದಾಯ ಕಡಿಮೆಯಿರುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಶೌಚಾಲಯವಿಲ್ಲ, ಸ್ವಚ್ಛತೆಯಿಲ್ಲದ ಪ್ರದೇಶದ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೫

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಕುರಿತು ತಿಳುವಳಿಕೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಸಂಘದ ಚಟುವಟಿಕೆ ಗೊತ್ತಿದೆ.	೩೦೦	೩೫೧	೨೫೩	೯೦.೪
೨.	ಸಂಘದ ಚಟುವಟಿಕೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ.	೨೩	೪೫	೨೮	೦೯.೬
	ಒಟ್ಟು	೩೨೩	೩೯೬	೨೮೧	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಪ್ರಮುಖವಾದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು, ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ೧೭ನೆಯ ಶತಮಾನದಿಂದ ಹುಟ್ಟಿ ಬೆಳೆದವು. ಮಾರ್ಕ್ಸ್‌ನ ಚಿಂತನೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕವರ್ಗ ಸ್ವೀಕರಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಪಾತ್ರ ಅಗತ್ಯವೂ, ವಿಶಾಲವೂ ಆಯಿತು. ಇಂದು ಹಲವಾರು ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕುರಿತು ಹಲವಾರು ಹೋರಾಟಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಕಾಣಬಹುದು. ಆದರೆ ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ೧೦೦ ಪ್ರತಿಶತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಶ್ರಮಿಸುತ್ತಿವೆ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗದು. ಯಾಕೆಂದರೆ ಇಂದಿನ ರೀತಿ, ನೀತಿ, ಜನರ ನಂಬಿಕೆ, ದುರಾಸೆ, ಸ್ವಾರ್ಥಪರ ಚಿಂತನೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಒಡಕುಗಳಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಎಡ, ಬಲ ಎಂಬ ಭೇದಗಳು ಎಲ್ಲ ಕಡೆಯೂ ರಾರಾಜಿಸುತ್ತಿವೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿವೆ ಮತ್ತು ಅವರುಗಳ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಶೋಷಣೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಹಲವಾರು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದಾಗ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘವಿದೆ, ಸಂಘಟನೆ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೯೦.೪ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿದಿದೆ. ಶೇಕಡಾ ೯.೬ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವು, ತಿಳಿವು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೨ರಷ್ಟು ಜನರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಇವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದವರು ಶೇಕಡಾ ೮೮ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರು ಶೇಕಡಾ ೯೦ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೬

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದೀರಾ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಸದಸ್ಯ ಆಗಿದ್ದೇನೆ	೧೫೩	೧೭೮	೧೩೫	೪೬.೬
೨.	ಸದಸ್ಯ ಆಗಿಲ್ಲ	೧೭೦	೨೧೮	೧೪೬	೫೩.೪
	ಒಟ್ಟು	೩೨೩	೩೯೬	೨೮೧	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೬ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಅರಿಯಬಹುದು. ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲವಾ ಎಂಬುದರ ಬಗೆಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು

ಶೇಕಡಾ ೯೨ರಷ್ಟು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯ ಜನರು ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಂಡವರೆಲ್ಲರೂ ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಿಲ್ಲ. ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಿಲ್ಲದವರನ್ನು ಯಾಕೆ ನೀವು ಆಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕೇಳಿದಾಗ ಮಾಲೀಕರು ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಬೇಡಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ಅಂಶ ತಿಳಿಯಿತು. ಅಲ್ಲದೆ ಈಗ ಇರುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬರಬಹುದು ಎಂದು ಭಯಗೊಂಡು ಆಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಸಹ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರನ್ನು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳು ಯಾವ ತೆರನಾಗಿ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಇದರಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲೂ ಸಹ ಅನ್ಯಾಯವನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವ ಮನೋಭಾವನೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಅನ್ಯಾಯ, ದೌರ್ಜನ್ಯ ಹಿಂಸೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇಡೀ ದೇಶದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ ಎನ್ನುವುದು ತುಂಬಿ ತುಳುಕಾಡುತ್ತಿದೆ. ಅಧಿಕಾರಸ್ಥರು ಅಧಿಕಾರಹೀನರ ಮೇಲೆ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆ, ದೌರ್ಜನ್ಯ, ಅನ್ಯಾಯವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ಸಹ ಮಾಲಿಕ ವರ್ಗ ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ವಿಪರ್ಯಾಸ ಎನ್ನಬಹುದು.

ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾದವರ ಸಂಖ್ಯೆಗಿಂತ ಸದಸ್ಯರಾಗಿಲ್ಲದವರೇ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ಇವರುಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಹೋರಾಟವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರಾಗದಿದ್ದರೆ ಸಂಘಟನೆಯು ಸಹ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಇನ್ನು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇನ್ನೂ ಶೋಚನೀಯವಿರಬಹುದು ಎಂದೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಆಳ ಹಾಗೂ ವಿಶಾಲವನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೭

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದೀರಾ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ	ಪುರುಷರ ಶೇಕಡಾವಾರು	ಸಂಖ್ಯೆ ಶೇಕಡಾವಾರು ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆ
೧.	ಸದಸ್ಯ ಆಗಿದ್ದೇನೆ	೬೦	೨೩
೨.	ಸದಸ್ಯ ಆಗಿಲ್ಲ	೪೦	೮೭
	ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಾಗೂ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಏಕರೂಪವಾದ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿರುವುದು ನಮಗೆಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದ ವಿಷಯ. ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನತೆಯು ಲಿಂಗವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನು ನಾಶ

ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಯೆಂದು ನೋಡದೆ ಹೆಣ್ಣು, ಗಂಡು ಎಂದು ನೋಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ಮಾಲೀಕರು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಡ್ಡಿಪಡಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬೦ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದರೆ, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೨೩ರಷ್ಟು ಮಹಿಳೆಯರು ಮಾತ್ರ ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಉಳಿದವರು ನಮಗೆ ಏನೂ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ, ನಮಗೆ ಏನೂ ಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಂತೆ ಬಡತನದ ಬೇಗೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದೊಂದೆ ಯೋಚನೆಯಾದರೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮನೆ, ಮಕ್ಕಳು, ಮನೆಯ ಕೆಲಸ, ಗಂಡ ಇತ್ಯಾದಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಹೊರೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಂಘ, ಸಂಘಟನೆ, ಹೋರಾಟ, ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಬಂದರೆ ಎದುರಿಸುವುದು ಕಡಿಮೆ. ಆದರೆ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಸಮಸ್ಯೆ ಎದುರಾದರೆ ಅದನ್ನು ಹೇಗೆ ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬುದರ ಬಗೆಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೮

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತೀರಾ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ	ಪ.ಜಾ. ಶೇಕಡವಾರು	ಪ.ಪಂ. ಶೇಕಡವಾರು	ಒಬಿಸಿ ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಸಭೆಗೆ ಹೋಗುತ್ತೇವೆ.	೪೦	೪೫	೫೫
೨.	ಸಭೆಗೆ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ.	೬೦	೫೫	೪೫
	ಒಟ್ಟು	೧೦೦	೧೦೦	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ, ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಮೇಲಿನ ಎರಡು ಕೋಷ್ಟಕಗಳಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳ ಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ಸಂಘದ ಸದಸ್ಯರಾದವರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೪೦ರಷ್ಟು ಜನರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತೇನೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರೆ, ಶೇಕಡಾ ೬೦ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು ಇವರುಗಳು ಎರಡೆರಡು ಶಿಫ್ಟ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ, ಅಲ್ಲದೆ ಮನೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಕೆಲಸಗಳು ಇರುವುದರಿಂದ, ಇವರುಗಳು ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರದೇಶ ಗಿರಣಿಯಿಂದ ಬಹಳ ದೂರ ಇರುವುದರಿಂದ ಅಲ್ಲದೆ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಇವರುಗಳು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುವ ವಿಷಯ ತಿಳಿದರೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುತ್ತಾರೆ

ಎಂಬ ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹ ಪೀಡಿತರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರಣಗಳು ಸೇರಿಕೊಂಡಿವೆ. ಸಂದರ್ಶನ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲವೇ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ವಕ್ತೃಗಳು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ನಮ್ಮ ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ದೊರೆತಿರುವ ಕಾರಣಗಳಿಗಿಂತ ದೊರೆಯದ ಕಾರಣಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ.

ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೪೦ರಷ್ಟು, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೪೫ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೫೫ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗಿ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಅನಿಸಿಕೆ, ಅಭಿಪ್ರಾಯ, ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುವುದು ದೂರದ ಮಾತು, ಅವರುಗಳಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಎದುರಾದರೆ ಮೌನವಾಗಿ ಸಹಿಸಿಕೊಂಡು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಕೆಲಸವನ್ನೇ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಕಡೆಗೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇರುವುದು ಎರಡು ಆಯ್ಕೆಯ ಅವಕಾಶಗಳು. ಒಂದು ಸುಮ್ಮನಿರಬೇಕು, ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಬೇಕು. ಅಧಿಕಾರಿ ವರ್ಗದವರ, ಬಂಡವಾಳಗಾರರ ಅನ್ಯಾಯ, ಶೋಷಣೆ, ದಬ್ಬಾಳಿಕೆ ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ದೇಶವಾದರೂ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಸಂಘ, ಸಂಘಟನೆ, ಸಭೆ ಸೇರಲು ಹಕ್ಕುಗಳು ಇವೆ. ಆದರೆ ಬಳಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಪರಿಸರ ಮಾತ್ರ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ವಿಪರ್ಯಾಸ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೯

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಮಹಿಳೆಯರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತೀರಾ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ	ಶೇಕಡಾವಾರು ಮಹಿಳೆಯರ ಸಂಖ್ಯೆ
೧.	ಸಭೆಗೆ ಹೋಗುತ್ತೇವೆ.	೨೫
೨.	ಸಭೆಗೆ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ	೭೫
	ಒಟ್ಟು	೧೦೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೧೯ರಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುವುದರ ವಿವರವನ್ನು ತಿಳಿಯಲಾಗಿದೆ. ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುವುದರ ವಿವರವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಶೇಕಡಾ ೨೫ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತೇನೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೭೫ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರುಗಳು ತ್ರಿಗುಣ ಹೊರೆಯನ್ನು ಹೊರುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಅಂದರೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕಳು ಮಹಿಳೆಯಾಗಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಆಕೆಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲೇಬೇಕು. ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ

ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ವಿಭಜನೆಯಾಗಲಿ, ಆಕೆಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬೇರೆಯವರು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಮನೆಯ ಕೆಲಸ ಮಹಿಳೆಯ ಕೆಲಸ. ಇನ್ನೊಂದು ಹೊರಗಿನ ಕೆಲಸ. ದಿನದಿಂದ ದಿನಕ್ಕೆ ತರಕಾರಿ ಬೆಲೆ, ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಬೆಲೆಗಳು ಗಗನಕ್ಕೇರಿವೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಒಬ್ಬರೇ ಸದಸ್ಯರು ಇಂದು ಬಡ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಮವರ್ಗದವರು ಮನೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ ಇದರಿಂದ ಮನೆಗಾಗಿ ಮಹಿಳೆ ಹೊರಗಡೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಲೇಬೇಕು ಎಂಬಂಥ ಪರಿಸರ ಇಂದು ನಿರ್ಮಾಣವಾಗಿದೆ. ಇನ್ನು ಕೊನೆಯದು ಸಂತಾನೋತ್ಪತ್ತಿ ಕೆಲಸ ಇವುಗಳನ್ನು ಮಹಿಳೆಯು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳೆಗೆ ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ.

ಮಹಿಳೆಯ ಸಾಮಾಜೀಕರಣ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಭೆಗಳು, ಸಮಾರಂಭಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳದು ಏನು ಕೆಲಸ ಎನ್ನುವ ಮನೋಭಾವನೆ ಆಳವಾಗಿ ಬೇರೂರಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ನೀನು ಮಹಿಳೆ, ಹೀಗೆಯೇ ಇರಬೇಕು, ಎಲ್ಲಿಯೂ ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಓಡಾಡಬಾರದು ಎಂಬ ನಿಷೇಧಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳೆಯ ಚಲನೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗುತ್ತಿದೆ. ಮಹಿಳೆಯ ಸಾಮಾಜೀಕರಣ, ಆಂತರೀಕರಣ ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಬೇಕಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳೆಗೆ ಆಸಕ್ತಿ ಇದ್ದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಗೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಸಂಖ್ಯಾ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದಲೂ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಮಾಲೀಕರ ಹೆದರಿಕೆಗಳು, ನಿಷೇಧಗಳು, ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುತ್ತಾರೆ ಎಂಬ ಭಾವನೆ, ಇನ್ನು ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಇವರುಗಳು ದುಡಿಯದಿದ್ದರೆ ಮನೆ ನಡೆಸುವುದು ಕಷ್ಟ ಎಂಬಂಥ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಬರುವುದು ಅಷ್ಟೇ ಆಗಿದೆ.

ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಿಸಿದಾಗ ಈ ಮಹಿಳೆಯರು ಸಂಘದ ಜೊತೆಗೆ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಎದುರಾದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದವರು ಬಂದು ಬಗೆಹರಿಸಿರುವುದನ್ನು ಕಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಆದಕಾರಣ ಇವರುಗಳು ಮುಂದೆ ತಮಗೆ ಏನಾದರೂ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಎದುರಾದರೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ೧೦೦ ಪ್ರತಿಶತ ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೂ ಅದರಿಂದ ತೊಂದರೆಗೆ ಒಳಗಾಗುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂದು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಸಂಘ, ಸಂಘಟನೆಗಳ ಜೋತೆಗೆ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದು ಸಂತೋಷದ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೦

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಪಾತ್ರ

ಕ್ರಸಂ.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಸದಸ್ಯರು	೧೫೧	೧೭೬	೧೩೨	೯೮.೪೯
೨.	ಅಧ್ಯಕ್ಷರು	-	೦೧	೦೧	೦.೪೨
೩.	ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ	-	-	೦೧	೦.೨೧
೪.	ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು	೦೨	೦೧	೦೧	೦.೬೩
	ಒಟ್ಟು	೧೫೩	೧೭೮	೧೩೫	೯೯.೯೯

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೮.೪೯ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸದಸ್ಯರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೦.೪೨ರಷ್ಟು ಸದಸ್ಯರು ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಶೇಕಡಾ ೦.೨೧ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ೦.೬೩ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳು ತಿಳಿಸಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರೂ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಆಗುವುದು ಅಸಾಧ್ಯ ಆದಕಾರಣ ಸಂಘದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ.

ಸದಸ್ಯರುಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದಲ್ಲಿ ಯಾವ ಯಾವ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಏನು ಇವೆ ಎಂಬುದರ ಬಗೆಗೆ ಚರ್ಚಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರ, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಸದಸ್ಯರುಗಳು ತಿಳಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗೆಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿ, ಒಂದು ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಮಾಡಿ ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆ ಚರ್ಚಿಸಿ ಕೆಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಮಾಲೀಕರು ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ. ೧೦೦ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೂ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗಾದರೂ ಅವರುಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ ಎಂದು ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೧

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವು

ಕ್ರಸಂ.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಇದೆ	೨೮೭	೩೦೦	೧೯೯	೭೮.೬
೨.	ಇಲ್ಲ	೩೬	೯೬	೮೨	೨೧.೪

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿಯೇ ಸರ್ಕಾರವು ಹಲವಾರು ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿ ಕಾಯ್ದೆ,

ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಕ ಶೇಕಡಾ ೪೨.೧ರಷ್ಟು ಜನರು ಪಡೆದಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೯.೩ರಷ್ಟು ಜನರು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ತಾವೇ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೨೩.೧ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇತರೆ ಮೂಲದಿಂದ ಅಂದರೆ ಸ್ನೇಹಿತರಿಂದ, ಅಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೨೧.೪ರಷ್ಟು ಜನರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಕ ಶೇಕಡಾ ೪೨.೭ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಇನ್ನೂ ಜೀವಂತವಿರುವುದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ.

ಪ.ಜಾ. ವರ್ಗದವರು ಶೇಕಡಾ ೬೦.೬೮ರಷ್ಟು ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಪ.ಪಂ. ವರ್ಗದವರು ಶೇಕಡಾ ೪೪.೧೯ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರು ಶೇಕಡಾ ೩೫.೫೮ರಷ್ಟು ಅರಿವನ್ನು ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯ ಜನರು ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ, ಸಂಘಟನೆ ಜೊತೆಗೆ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಇವರುಗಳು ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಕವೇ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಂಡವರಲ್ಲಿ ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಇತರೆ ಮೂಲದಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಂಡವರು ತಮ್ಮ ಅಕ್ಕ, ಅಣ್ಣ, ಅಪ್ಪ, ತಮ್ಮ, ತಂಗಿ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೩

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಸಂಬಂಧ	ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ	ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ
೧.	ಚೆನ್ನಾಗಿದೆ	೧೫೩	೧೮.೯೮	೦೫	೦೨.೫೭
೨.	ಚೆನ್ನಾಗಿಲ್ಲ	೪೪	೦೫.೪೫	೧೦	೦೫.೧೫
೩.	ಅಷ್ಟಕಷ್ಟೇ	೫೬೩	೬೯.೮೫	೧೭೯	೯೨.೨೬
೪.	ಇತರೆ	೪೬	೦೫.೭೦	-	-

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಾಗಲಿ, ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಾಗಲೀ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಾಗಲಿ ಮಾಲೀಕರ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಸಂಬಂಧವು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಬಂಧಗಳು ಸರಿಯಾಗಿದ್ದರೆ ಕೆಲಸಗಳು ಸುಗಮವಾಗುತ್ತವೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಸರಳವಾಗಿ ನಡೆಯುವ ಕೆಲಸಗಳಿಗೂ ಸಹ ವಿಘ್ನಗಳು ಬರುತ್ತವೆ. ಶೇಕಡಾ ೧೮.೯೮ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಚನ್ನಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೨.೫೭ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಚೆನ್ನಾಗಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಚೆನ್ನಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೫.೧೫ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಶೇಕಡಾ ೫.೪೫ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೬೯.೮೫ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಶೇಕಡಾ ೯೨.೨೬ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಷ್ಟಕಷ್ಟೇ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಷ್ಟಕಷ್ಟೇ ಎಂದು ಹೇಳಿರುವ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಮಹಿಳೆಯರು ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆಗೆ ಚೆನ್ನಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇವರುಗಳ ಮಧ್ಯೆ ಇಲ್ಲ ಸಲ್ಲದ ಆರೋಪಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಇಂತಹ ಆರೋಪಗಳು ಅವರುಗಳ ಕಿವಿಗೆ ಬಿದ್ದರೆ ಮಹಿಳೆಗೆ ಅಲ್ಲಿಯೂ ಬದುಕು ದುಸ್ತರವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದಕಾರಣ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಮಗೆ ಯಾಕೆ ಬೇಕು ಅವರ–ಇವರ ವಿಷಯ ನಮಗೆ ಯಾಕೆ ಬೇಕು. ಹಾಗಾಗಿ ನಾವು ಅಷ್ಟೇ ಸುಮ್ಮನೆ ಇರುತ್ತೇವೆ. ನಮಗೆ ಯಾರ ಜೊತೆಗೂ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಮಾತನಾಡಿದರೂ ಅಷ್ಟೇ ಇದೆ. ನಮಗೆ ಮಾತ್ರ ದುಡಿತ ತಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಕೆಲವು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿರುವುದು ಸಮಂಜಸವೆನಿಸುತ್ತದೆ.

ಮಾಲೀಕರ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಸಂಬಂಧ ಅಷ್ಟಕಷ್ಟೇ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹಾಗೂ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಇಂದು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಯಾರು ಏನಾದರೂ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಿ ನನ್ನ ಪಾಡಿಗೆ ನಾನು ಇರುತ್ತೇನೆ ಎನ್ನುವ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಬಂದಿರುವುದು ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿಯ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಮೌನವಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೪

ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಯಾವಾಗಾದರೂ ಹೋರಾಟ ಮಾಡಿದ್ದೀರಾ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಹೋರಾಟ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ	೨೧	೩೨	೪೧	೦೯.೪
೨.	ಮಾಡಿಲ್ಲ	೨೫೭	೩೧೩	೨೧೫	೭೮.೭
೩.	ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭ ಬರಲಿಲ್ಲ	೪೫	೫೧	೨೫	೧೨.೧

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ಯಾವಾಗಲಾದರೂ ಹೋರಾಟ ಮಾಡಿದ್ದೀರಾ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೋರಾಟವನ್ನು ಮಾಡುವುದಾಗಲೀ, ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಕೇಳುವುದಾಗಲಿ ಮಾಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೭೮.೭ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಅತೀ ಕಡಿಮೆ ಶೇಕಡಾ ೯.೪ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಬಂದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೧೨.೧ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿದ್ದರೂ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಲಿ, ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಲಿ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರ ಸಲುವಾಗಿ ಹೋರಾಟವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದು ಕ್ಷೀಣಿಸುತ್ತಿದೆ. ಜಾಗತೀಕರಣ, ಖಾಸಗೀಕರಣ, ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿರುವುದರಿಂದ ವಂಚಿತ ವರ್ಗದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಶ್ರಮಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಡಿಮೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟ, ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಜ್ಞಾನದ ಕೊರತೆ, ಬೆಂಬಲದ ಕೊರತೆಗಳು ವಂಚಿತ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಾಡುತ್ತವೆ. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವು ಇದ್ದರೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಕೊಡಲು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹಿಂದೇಟು ಹಾಕುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಹೋದರೆ ಇನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆಂಬ ಅಂಶದಿಂದ ಸುಮ್ಮನಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

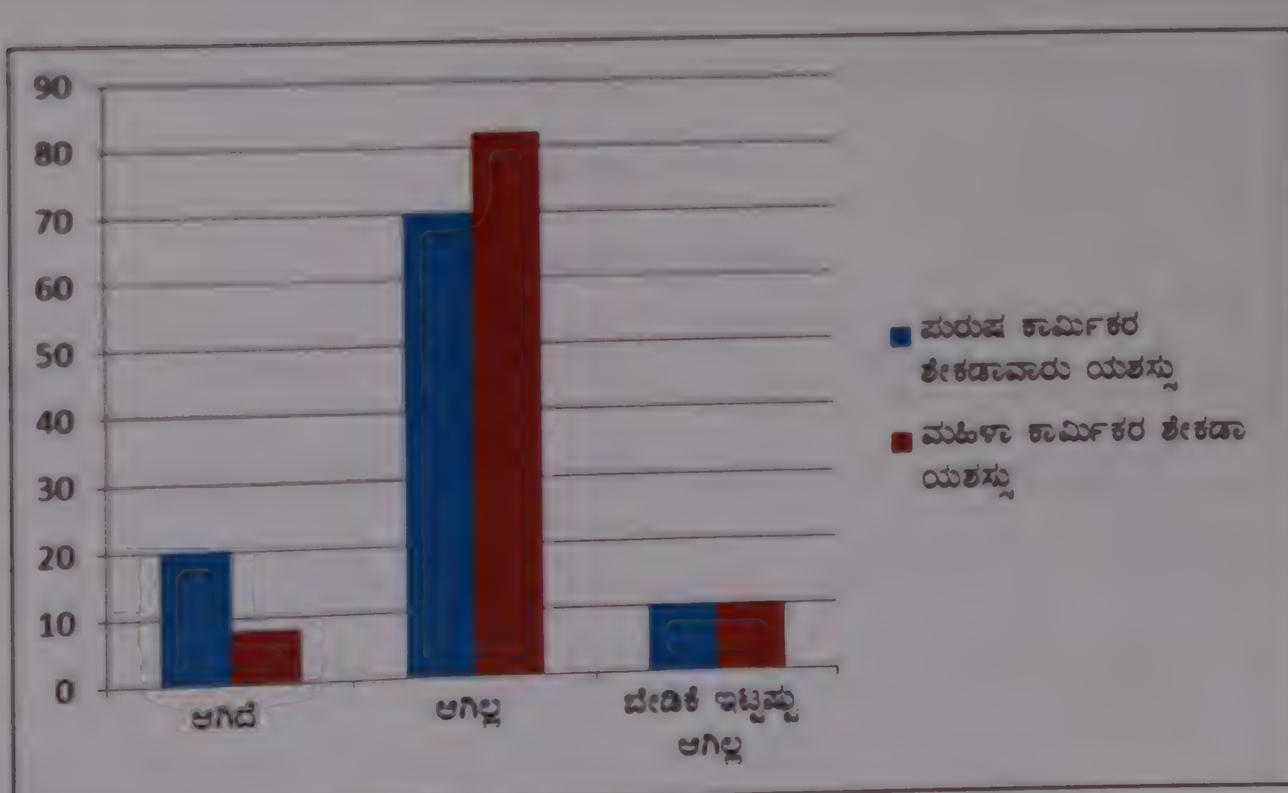
ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೫

ಹೋರಾಟದ ಯಶಸ್ಸು

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಹೋರಾಟ	ಪುರುಷ ಶೇಕಡಾ ಯಶಸ್ಸು	ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶೇಕಡಾವಾರು ಯಶಸ್ಸು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ
೧.	ಆಗಿದೆ	೨೦	೦೮
೨.	ಆಗಿಲ್ಲ	೭೩	೮೨
೩.	ಬೇಡಿಕೆ ಇಟ್ಟಿಷ್ಟು ಆಗಿಲ್ಲ	೧೩	೧೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೫ರ ಹೋರಾಟದ ಯಶಸ್ಸು ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೫ರಲ್ಲಿ ಹೋರಾಟ ಮಾಡುವುದರ ಬಗೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಹೋರಾಟದ ಯಶಸ್ಸಿನ ಬಗೆಗೆ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಹೋರಾಟ ಮಾಡುವುವರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅತಿ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಯಾವುದೇ ಹೋರಾಟವೇ ಆಗಿರಬಹುದು ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಆಗ್ರಹಿಸುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಧ್ವನಿಯಾಗಲಿ, ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಆಗ್ರಹಿಸುವ ಧ್ವನಿ ಕೇಳಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಹೋರಾಟ ಮಾಡಿದರು ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗವಾಗಲಿ, ಸರಕಾರವಾಗಲಿ ಮಾಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ. ಹಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ, ಮೂಲ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಬೇಕು ಎಂದು, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆದ ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಬೇಕು, ಹೀಗೆ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಹಲವು ಹೋರಾಟ ಮಾಡಿದ್ದರೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರಾಗಲಿ, ಆಡಳಿತ ವರ್ಗವಾಗಲಿ ಈಡೇರಿಸಿಲ್ಲ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಹೋರಾಟದ ಯಶಸ್ಸು ಆಗಿದೆ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಶೇಕಡಾ ೮ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೭೦ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶೇಕಡಾ ೮೨ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ತಾವುಗಳು ಬೇಡಿಕೆ ಇಟ್ಟಷ್ಟು ಆಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಾಗೂ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೋರಾಟದ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯಶಸ್ಸು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯಶಸ್ಸಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಧ್ವನಿ ಕೇಳಿಸದಿರುವುದು, ಕೇಳಿಸಿದರೂ ನಿರ್ಲಕ್ಷಿಸುವುದು ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ನಡೆದುಕೊಂಡು ಬಂದಿದೆ. ಇಂದಿಗೂ ಅದು ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ವಿಪರ್ಯಾಸವಾಗಿದೆ.

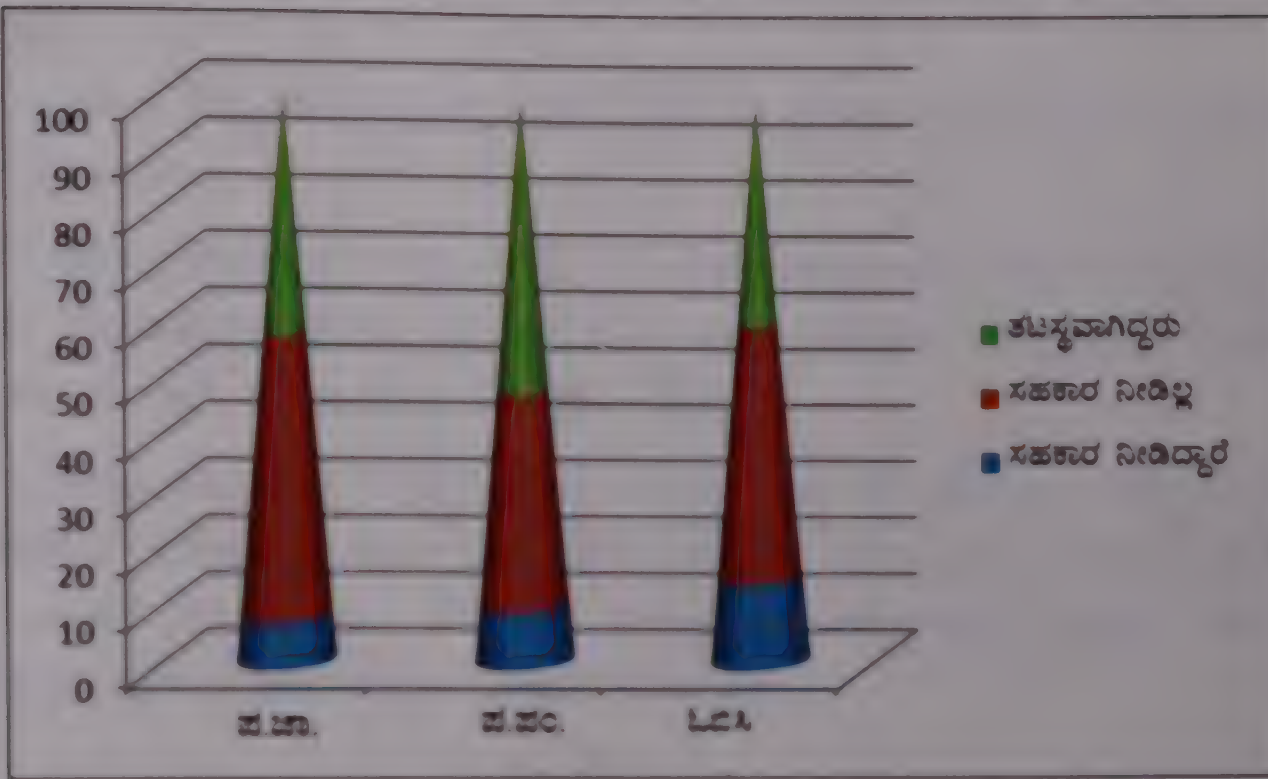
ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೬

ಹೋರಾಟಕ್ಕೆ ಸಹಕಾರ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಹೋರಾಟ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಒಬಿಸಿ
೧.	ಸಹಕಾರ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ	೨೮	೧೦	೧೫
೨.	ಸಹಕಾರ ನೀಡಿಲ್ಲ	೫೦	೩೮	೪೫
೩.	ತಟಸ್ಥವಾಗಿದ್ದರು	೪೨	೫೨	೪೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೬ರ ಹೋರಾಟಕ್ಕೆ ಸಹಕಾರ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



ಹೋರಾಟಗಳು ವ್ಯಕ್ತಿ ಕೇಂದ್ರಿತವಾಗಿ ಯಶಸ್ಸು ಹೊಂದಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಆಗ್ರಹಿಸುವುದು. ಒಂದು ಗುಂಪು ಆಗ್ರಹಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಒಂದು ಸಮುದಾಯ ಆಗ್ರಹಿಸುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನತೆಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೮ ಜನರು ಸಹಕಾರ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದರೆ. ಶೇಕಡಾ ೫೦ರಷ್ಟು ಸಹಕಾರವನ್ನು ನೀಡಿಲ್ಲವೆಂದು, ಶೇಕಡಾ ೪೨ರಷ್ಟು ತಟಸ್ಥರಾಗಿದ್ದರು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪ.ಪಂ. ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಸಹಕಾರ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೩೮ರಷ್ಟು ಸಹಕಾರ ನೀಡಿಲ್ಲವೆಂದು, ಶೇಕಡಾ ೫೨ರಷ್ಟು ತಟಸ್ಥವಾಗಿದ್ದರು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಒಂದುಗೂಡಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೫ರಷ್ಟು ಸಹಕಾರ ನೀಡಿದ್ದಾರೆಂದು, ಶೇಕಡಾ ೪೫ರಷ್ಟು ನೀಡಿಲ್ಲವೆಂದು, ಶೇಕಡಾ ೪೦ರಷ್ಟು ತಟಸ್ಥರಾಗಿದ್ದರು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ನಾವುಗಳು ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಅದೇ ತೆರನಾಗಿ ಹಲವು ಹೋರಾಟಗಳನ್ನು ನಾವುಗಳು ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ನಮ್ಮ ಹೋರಾಟಕ್ಕೆ ಸ್ಪಂದಿಸದಿದ್ದರೆ ನಾವುಗಳು ಮಾಡುವ ಹೋರಾಟ ವ್ಯರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದಕಾರಣ ಹೋರಾಟದ ಯಶಸ್ಸು ಕಡಿಮೆ ಯಾಗುತ್ತಿರುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಆಗ್ರಹಿಸಿ ಒಂದು ದಿನ ಉಪವಾಸ ಸತ್ಯಾಗ್ರಹ ಮಾಡಿದ್ದೆವು ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಗಿರಣಿಗಳಿಗೆ ತೆರಳಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ತಾವು ನಿರತರಾದರು. ಮಾಲೀಕರು ಬಂದು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರೇ ನಮಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿ ನೀಡಿ ಎಂದು ಕೇಳುವುದಿಲ್ಲ ನೀವೇಕೆ ಸುಮ್ಮನೆ ಹೋರಾಟವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತೀರಿ, ನಿಮ್ಮ ನಿಮ್ಮ ಕೆಲಸ ನೀವು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಿ ಎಂದು ಬೈಯ್ದು ಹೋದರು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವಾಗಲೂ ಅವರುಗಳ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಕೆಲಸದ ಬಗೆಗೆ ಅಭದ್ರತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಅವರುಗಳು ಸಬಲರಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ ಇದರಿಂದ ಒಂದು ದಿನದ ಕೂಲಿ ಹೋದರೂ ಅವರ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಹೋರಾಟ ಮಾಡುವವರ ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯು, ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅವರುಗಳಿಗಿರುವ ಜ್ಞಾನವು

ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಹಕಾರವನ್ನು ಹಲವು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ.

• ಸಹಕಾರ ನೀಡಿದವರು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಪ್ರಗತಿಪರ ಮುಖಂಡರು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯವರು.

• ಸಹಕಾರ ನೀಡಿದ್ದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗದ ಅಭದ್ರತೆ, ಮಾಲೀಕರ ಹಿಂಸೆ, ಶೋಷಣೆಯ ವರ್ತನೆ, ಇನ್ನಷ್ಟು ಮತ್ತೇ ಕಷ್ಟ ಅನುಭವಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆಂಬ ಭಯ, ಬಡತನ, ಅನಕ್ಷರತೆ, ಅನಾರೋಗ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು.

• ತಟಸ್ಥವಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ನಮಗೆ ಯಾಕೆ ಬೇಕು ಈ ಹೋರಾಟ ನಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ತಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ, ಯಾವುದು ನಮಗೆ ಲಾಭವಲ್ಲ, ನಾವು ಏನು ಮಾಡಿದರು ನಮ್ಮ ಹಣೆ ಬರಹ ಇಷ್ಟೇ ಎಂಬ ಬಲವಾದ ನಂಬಿಕೆಯು ಅವರುಗಳಲ್ಲಿ ಆಳವಾಗಿ ಬೇರು ಬಿಟ್ಟಿರುವುದರಿಂದ ತಟಸ್ಥರಾಗಿದ್ದರು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೭

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಹೋರಾಟ	ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶೇಕಡಾ	ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶೇಕಡಾ
೧.	ಭೌತಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ೧. ವಸತಿ ೨. ಮಕ್ಕಳಮನೆ/ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸೌಲಭ್ಯ ೩. ಶೌಚಾಲಯ ಸೌಲಭ್ಯ	೧. ೧೦% ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಇದೆ ಆದರೆ ಸರಿಯಾಗಿಲ್ಲ ೫೦%	೧. ಇಲ್ಲ ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಇದೆ, ಆದರೆ ಸರಿಯಾಗಿಲ್ಲ ೫೦%
೨.	ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ೧. ಸಾಲ ೨. ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ೩. ಅಪಘಾತ ಭತ್ಯೆ ೪. ಇತರೆ	೧. ಕೆಲವು ಸಲ ಮಾತ್ರ ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಇದೆ, ಆದರೆ ದೊರಕುವುದು ಕಡಿಮೆ ೪. ಇಲ್ಲ	೧. ಇಲ್ಲ ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಇದೆ, ಆದರೆ ಪಡೆದು ಕೊಳ್ಳುವುದು ಕಷ್ಟ ೪. ಇಲ್ಲ
೩.	ಆರೋಗ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ೧. ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ ೨. ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ ೩. ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯ	೧. ಇದೆ, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ ೨. ೨೫% ಇದೆ, ೭೫% ಇಲ್ಲ ೩. ಇಲ್ಲ	೧. ಇದೆ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ನಾವ್ಯಾರು ಈ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದಿಲ್ಲ ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಇದೆ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ, ಆದರೆ ಯಾವ ಮಹಿಳೆ ಯೊಬ್ಬಳು ಪಡೆದಿಲ್ಲ

೪.	ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ೧. ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸಹಾಯ ೨. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳಿಗಾಗಿ ಶಾಲೆ ೩. ಇತರೆ	೧. ೧೫% ಇದೆ, ೮೫ ಇಲ್ಲ ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಇಲ್ಲ	೧. ೧೦% ಇದೆ, ೯೦% ಇಲ್ಲ ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಇಲ್ಲ

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಕನಿಷ್ಠ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹಲವಾರು ಕಾಯ್ದೆಗಳು ಕಾನೂನುಗಳು ಇವೆ. ಭೌತಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಸತಿ, ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮಕ್ಕಳ ಗೃಹ, ಶೌಚಾಲಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇವೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇಂತಹ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇಲ್ಲ. ಮಹಿಳೆಯರು ಮನೆಯಿಂದ ಹೊರಬಂದು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು, ಅವರುಗಳನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು, ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲು, ಮಕ್ಕಳನ್ನು ದಿನದಲ್ಲಿ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಡಲು ೧೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಡೇ ಕೇರ್ ಕೇಂದ್ರಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನಿಯಮವಿದೆ. ಆದರೆ ಇಂತಹ ನಿಯಮಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವಂತಹ ಪರಿಸರವು ಸಹ ಇಲ್ಲ. ಶೌಚಾಲಯ ಇದ್ದರೂ ಸರಿಯಾದ ನಿರ್ವಹಣೆ ಇಲ್ಲದೆ ಅಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಆರ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರಮುಖವಾದುದು ಆಗಿವೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಇವರ ದುಡಿಮೆಗೆ ಕೂಲಿ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ, ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಕಷ್ಟಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುವುದು ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯ, ಅಘಘಾತ ಭತ್ಯೆ, ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು. ಆದರೆ ಇವಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಗಲಿ, ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಗಲಿ ದೊರಕಿಲ್ಲ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯ, ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಇದೆ ಎಂದು ತಿಳಿದಿದ್ದರೂ ಅದು ಅವರಿಗೆ ಲಭಿಸಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಕೊಟ್ಟ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಇಲ್ಲ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಾಲ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೇಲವೇ ಕೆಲವು ಬಾರಿ ದೊರಕುತ್ತವೆ ಆದರೆ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಈ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅಘಘಾತ ಭತ್ಯೆ ಸೌಲಭ್ಯವಿದೆ. ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಹೋರಾಟವನ್ನೇ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರಿಂದ ಅದು ಮರೀಚಿಕೆ ಎಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಆರೋಗ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾದ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆ, ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆಗಳು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ, ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರಕುವುದು ಕಷ್ಟ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಶೇಕಡಾ ೧೫ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ, ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ದೊರಕುತ್ತಿರುವುದು ಸಂತೋಷ. ಏಕೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಾನೂನಿನ ಪುಟಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವು ಕಾಯ್ದೆ,

ಕಾನೂನುಗಳು, ಆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಈ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇವೆ ಎಂದು ರಾರಾಜಿಸುತ್ತವೆ ಆದರೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮರಿಚೀಕೆ ಆಗಿವೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೮

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಆರೋಗ್ಯದಲ್ಲಿ ಏರುಪೇರು

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಏರುಪೇರು	ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ	ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ
೧.	ಆಗಿದೆ	೭೫೮	೯೪.೦೪	೧೫೮	೮೧.೪೪
೨.	ಆಗಿಲ್ಲ	೪೮	೦೫.೯೫	೩೬	೧೮.೫೬

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನಸಂಖ್ಯೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರು ಆರೋಗ್ಯದ ಏರುಪೇರುಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅಲ್ಲಿಯ ಪರಿಸರ, ಆರೋಗ್ಯದ ಬಗೆಗೆ ಮುನ್ನೆಚ್ಚರಿಕೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದೆ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಈಡಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಭತ್ತವನ್ನು ಹಾಕಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲಿಯ ತೌಡು, ಹಿಟ್ಟುಗಳಿಂದ ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಪುರುಷರ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ತೀವ್ರತೆರನಾದ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತಿದೆ. ಶೇಕಡಾ ೯೪.೦೪ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಶೇಕಡಾ ೮೧.೪೪ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರೋಗ್ಯದಲ್ಲಿ ಏರುಪೇರುಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ದಣಿವರಿಯದ ದುಡಿಮೆ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಸಮಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದು, ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಶಿಫ್ಟ್ ಕೆಲಸಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ದಿನನಿತ್ಯದ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಸಮಯವನ್ನು ಕಬಳಿಸುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಡತನ, ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಅಶಕ್ತರಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಕುಟುಂಬವು ಇವರ ದುಡಿಮೆಯ ಮೇಲೆಯೇ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಬಿಡುವಿಲ್ಲದ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ದುಡಿಯಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಮಹಿಳೆಯರು ಮೈ-ಕೈ ನೋವು, ತಲೆ ನೋವು, ಸುಸ್ತು, ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಮೂರ್ಛೆ ಹೋಗುವುದು, ಅಶಕ್ತತೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಅಲ್ಲದೆ ಕೆಲವು ಮಹಿಳೆಯರು ರಕ್ತದೊತ್ತಡ, ಸಕ್ಕರೆ ರೋಗಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಒಂದು ಕಡೆ ಅವರುಗಳಿಗೆ ದಿನನಿತ್ಯದ ಜೀವನ ಸಾಗಿಸುವುದೇ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿದೆ ಅದರಲ್ಲಿ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವುದರಿಂದ ಅವರುಗಳ ಜೀವನ ಇನ್ನೂ ದುಸ್ತರವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇನ್ನು ಪುರುಷನ ಮೇಲೆ ಇಡೀ ಕುಟುಂಬವೇ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಪುರುಷರು ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದರೆ ಅವರುಗಳು ಒಂದು ದಿನ ದುಡಿಮೆ ಮಾಡದಿದ್ದರೆ ಅವರ ಕುಟುಂಬ, ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು ತೀವ್ರ ತೆರನಾದ ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೯

ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ

ಕ್ರಸಂ.	ಅವಧಿ	ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ	ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ
೧.	೮–೧೦	೧೫೯	೧೯.೭೨	೧೭೧	೮೮.೧೪
೨.	೮–೧೨	೬೪೭	೮೦.೨೭	೨೩	೧೧.೮೫

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೨೯ನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯ ಕುರಿತು ತಿಳಿಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕನಿಷ್ಠ ೮ ರಿಂದ ೧೦ ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇದು ದಿನನಿತ್ಯ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯು ೮ ರಿಂದ ೧೨ ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. ಕುಟುಂಬದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಪುರುಷರು ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿವಾಹಿತರು, ಹೆಂಡತಿ, ಮಕ್ಕಳು, ತಂದೆ ತಾಯಂದಿರನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಇವರುಗಳ ಮೇಲೆ ಇರುವುದರಿಂದ ೮ ರಿಂದ ೧೨ ಗಂಟೆಯ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಇವರುಗಳೇ ಬಯಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ದುಡಿಮೆಯೇ ಬದುಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ದುಡಿಯಲೇಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇವರುಗಳಾಗಿದೆ. ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಬಯಸಿದರೂ ಸಹ ಕ್ವಾರಿಕೆಯ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ವಯ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಬೆಳಗಿನ ಅವಧಿಯಿಂದ ಸಂಜೆಯವರೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ೮ ರಿಂದ ೧೦ ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚು ಇದೆ.

ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಮಹಿಳೆಯರು ಮತ್ತು ಪುರುಷರು ನಿಗದಿತ ಅವಧಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಇವರುಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಧಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಿದರೂ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳಕ್ಕೆ ದುಡಿಯಬೇಕಾದಂತಹ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇವರುಗಳದು ಆಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಿಡುವಿಲ್ಲದ ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದರೂ ಇವರುಗಳಿಗೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಸಮಯವಾಗಲಿ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಕೋಣೆಯಾಗಲಿ ಇಲ್ಲ. ಊಟಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲವು ನಿಮಿಷಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಊಟವನ್ನು ಮುಗಿಸಿ ಮತ್ತೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೊಡಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

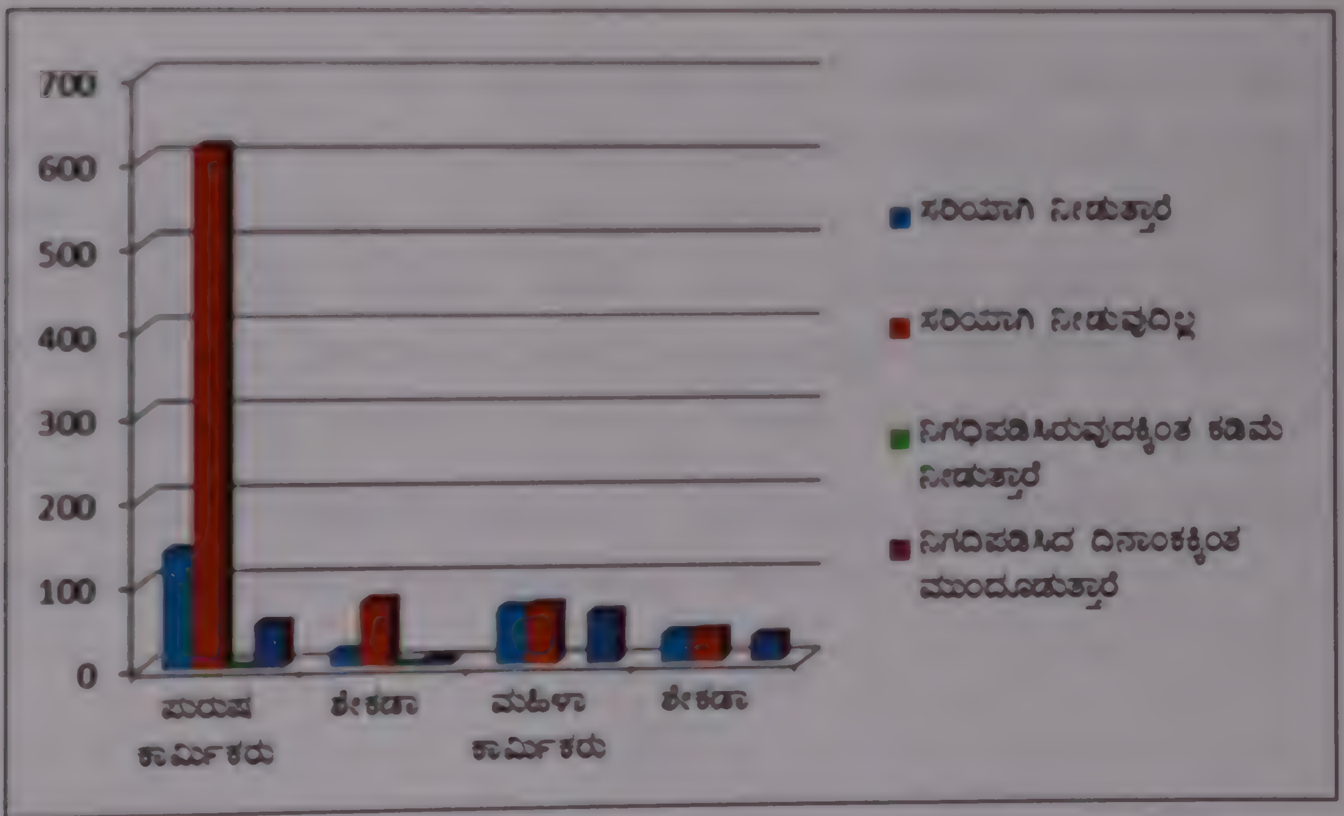
ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೦

ವೇತನ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರಾ?	ಸರಿಯಾಗಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ	ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೇಕಡ
೧.	ಸರಿಯಾಗಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ	೧೩೮	೧೭.೧೨	೬೬	೩೪.೦೨
೨.	ಸರಿಯಾಗಿ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ	೬೧೫	೭೬.೩೦	೬೯	೩೫.೫೬
೩.	ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ	-	-	-	-
೪.	ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕ ಕ್ಕಿಂತ ಮುಂದೂಡುತ್ತಾರೆ	೫೧	೦೬.೩೨	೫೯	೩೦.೪೧

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೦ರ ವೇತನ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುಡಿಮೆಯ ಅವಧಿಯ ಕುರಿತು ತಿಳಿದುಕೊಂಡೆವು. ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನದ ಕುರಿತು ಅಂಕಿ ಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುಡಿಮೆಗೆ ಇರುವ ಗೌರವ, ಬೆಲೆಯನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಒಟ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೭.೧೨ರಷ್ಟು ಜನರು ಸರಿಯಾದ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತೇವೆ, ಮಾಲಕರು ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ३೪.೧೨ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು

ಸಹ ಸರಿಯಾಗಿ ವೇತನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೭೬.೩೦ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಶೇಕಡಾ ೩೫.೯೬ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸರಿಯಾಗಿ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಮೊದಲು ಅಷ್ಟು ಕೊಡುತ್ತೇವೆ ಇಷ್ಟು ಕೊಡುತ್ತೇವೆ, ಆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ, ಈ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿ ಎಂದು ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ಹಣ ನೀಡುವ ವಿಷಯ ಬಂದಾಗ ಅದನ್ನು ನೀವು ಸರಿಯಾಗಿ ಮಾಡಿಲ್ಲ. ಬರೀ ಮಾತು ಕತೆ ಹೇಳಿದ್ದೀರಿ, ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕೆಲಸ ಸರಿಯಾಗಿ ಮುಗಿಸಿಲ್ಲ ಎಂದು ರಗಳೆ ತೆಗೆಯುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಜೋರಾಗಿ ಏನಾದರೂ ಕೇಳಿದರೆ ಬರುವ ಸಂಬಳವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಸುಮ್ಮನಿರಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ಇವರುಗಳದು ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದಕಾರಣ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಯೇ ಮಾಲೀಕರನ್ನು ಶಪಿಸಿಕೊಂಡು ಮೌನವಾಗುತ್ತಾರೆ. ಒಂದು ಕಡೆ ಸ್ವಲ್ಪವಾದರೂ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ ನಾವು ಅಷ್ಟು ಇಷ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದರೆ ಬರುವ ಸ್ವಲ್ಪ ಆದಾಯವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಭಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗವನ್ನು ಸದಾ ಕಾಡುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಇವರುಗಳು ಇಷ್ಟು ದಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುವುದಕ್ಕೆ ದಾಖಲೆಗಳೇ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಇವರುಗಳು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ ಸಹಿ ಮಾಡುವುದಾಗಲಿ, ಸಮಯ ನಮೂದಿಸುವುದಾಗಲಿ ಮಾಡಲು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಲ್ಲ. ನಾವುಗಳು ಸಹಿ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಗೆ ಕೇಳುವುದು ಎಂದು ಇವರು ಎಲ್ಲ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ಅನಿವಾರ್ಯವೂ ಆಗಿದೆ.

'ಬಡವನ ಸಿಟ್ಟು ದವಡೆಗೆ ಮೂಲ' ಎನ್ನುವ ಗಾದೆ ಮಾತಿನಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶ್ರಮಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಬೆಲೆ ಇಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದುದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹ ಹೇಳಿಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರು ನೀಡುವುದೇ ಕಡಿಮೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಸಹ ಅಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳ ನೀಡುವುದು ಇವರಿಗೆ ಕಷ್ಟವೇನಲ್ಲ. ಆದರೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಂದು ನೀಡದೆ ಮುಂದೂಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೧೬.೩೮ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಶೇಕಡಾ ೩೧.೪೧ರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವರ್ಗವಾದ ಮಾಲೀಕರು ಮೌಲ್ಯರಹಿತ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

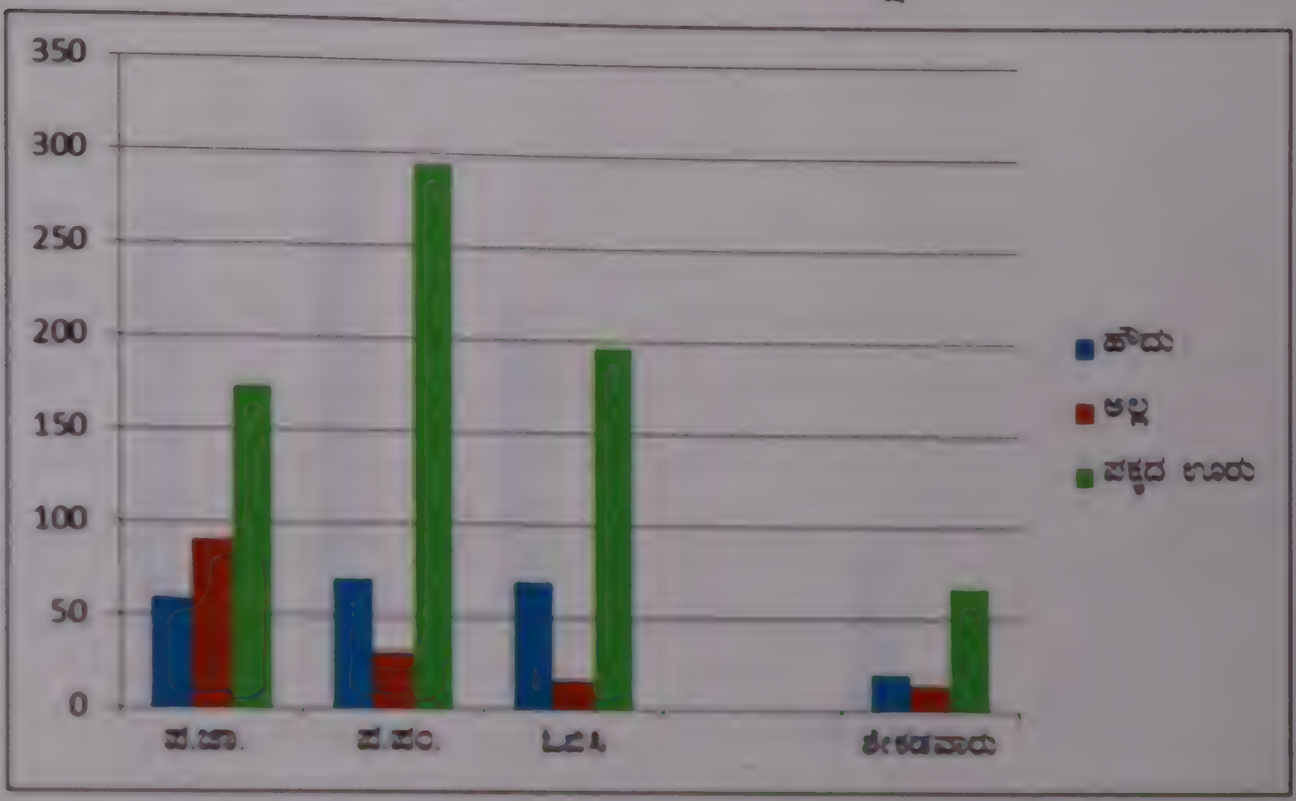
ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೧

ವಲಸೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಲಸೆ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಹೌದು	೫೯	೭೦	೬೯	೧೯.೮
೨.	ಅಲ್ಲ	೯೧	೩೧	೧೬	೧೩.೮
೩.	ಪಕ್ಕದ ಊರು	೧೭೩	೨೯೫	೧೯೬	೬೬.೪

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೧ರ ವಲಸೆ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



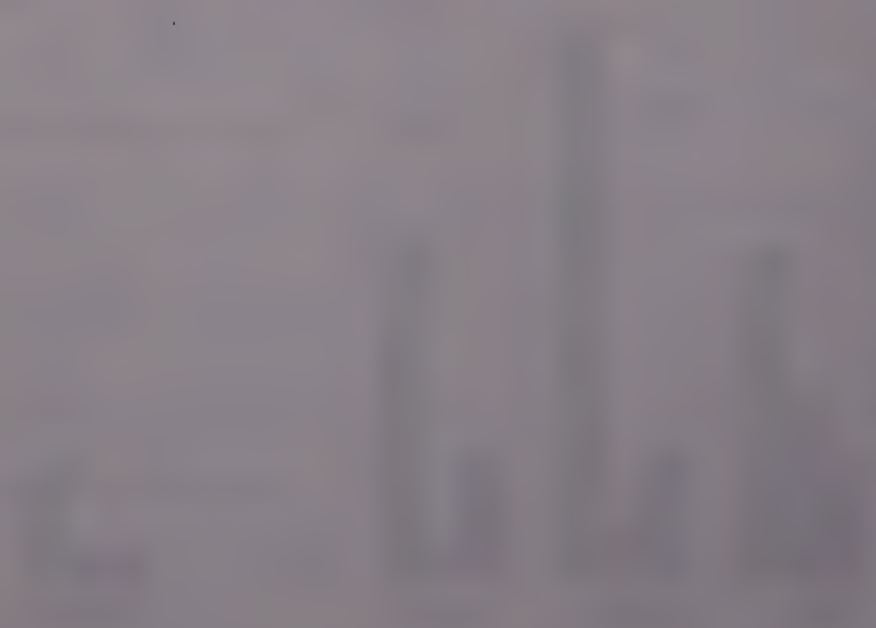
ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೧ರಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬೬.೪ರಷ್ಟು ಜನರು ಪಕ್ಕದ ಊರಿನವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರನ್ನು ಸಹ ವಲಸೆ ಬಂದವರೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಶೇಕಡಾ ೧೩.೮ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಲಸೆ ಬಂದಿಲ್ಲ. ಶೇಕಡಾ ೧೯.೮ರಷ್ಟು ವಲಸೆ ಬಂದಿದ್ದೇವೆಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ವಲಸೆ ಬಂದವರಲ್ಲಿ ಪುರುಷರೆಲ್ಲರೂ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಊರುಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ದುಡಿಮೆಗೋಸ್ಕರ ಬಂದಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಗಂಡಂದಿರ ಜೊತೆಗೆ, ಮಕ್ಕಳ ಜೊತೆಗೆ ಬಂದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೨

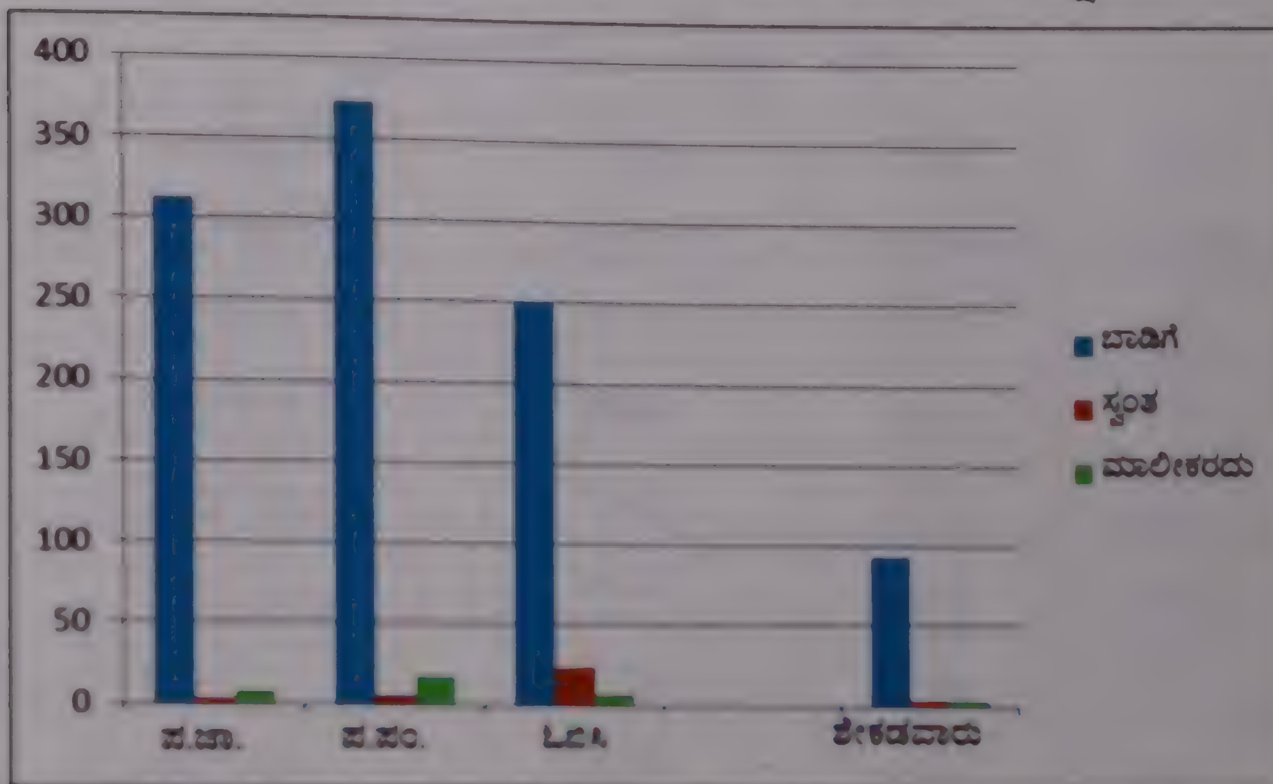
ವಾಸಿಸುವ ಮನೆ ವಿವರ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಮನೆ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಬಾಡಿಗೆ	೩೧೨	೩೭೩	೨೫೧	೯೩.೬
೨.	ಸ್ವಂತ	೦೩	೦೬	೨೩	೦೩.೨
೩.	ಮಾಲೀಕರದು	೦೮	೧೭	೦೭	೩.೨

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

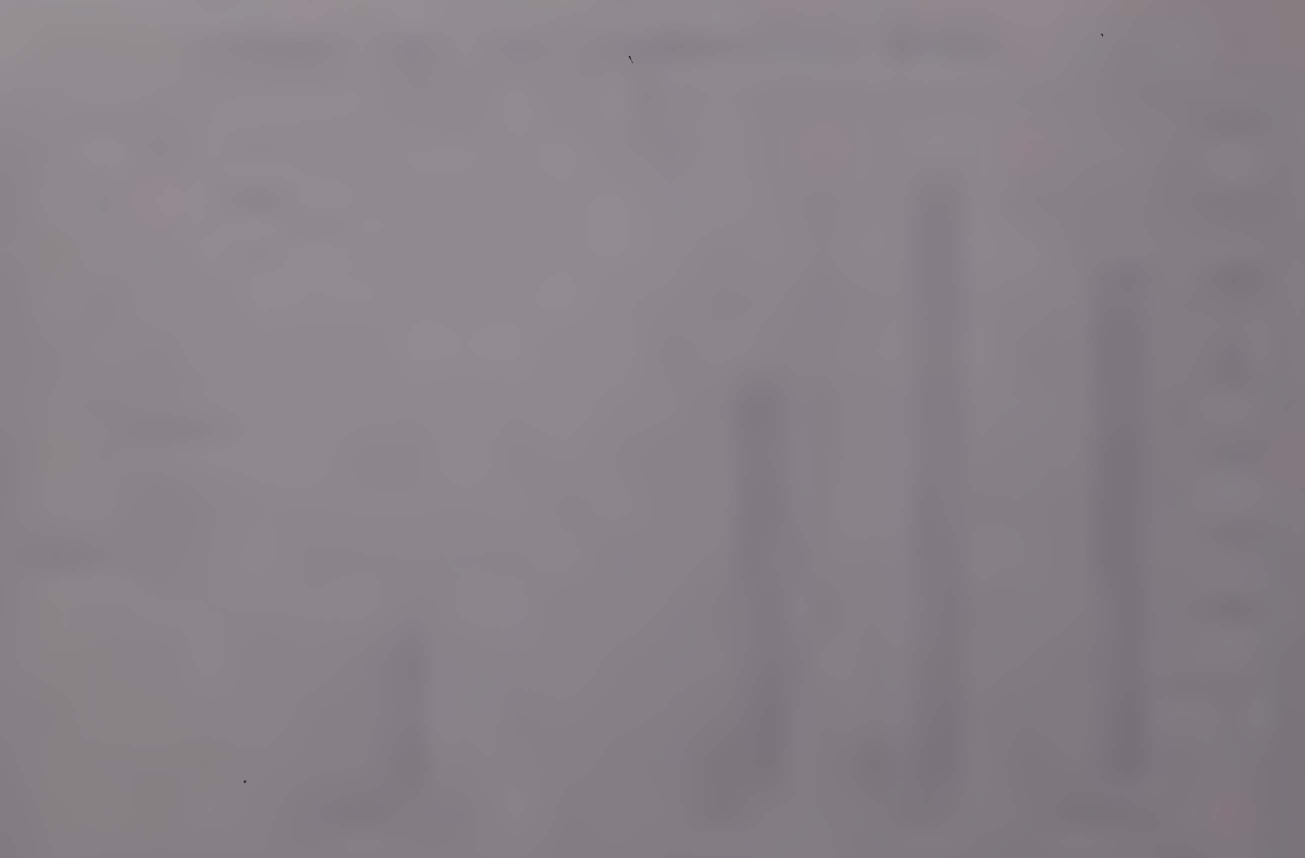


ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೨ರ ವಾಸಿಸುವ ಮನೆ ವಿವರ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾಸಿಸುವ ಮನೆಯ ವಿವರ ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದು. ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನರು ವಲಸೆ ಬಂದವರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಇವರುಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಸ್ವಂತ ಮನೆ ಇಲ್ಲ. ಶೇಕಡಾ ೯೫.೬ರಷ್ಟು ಜನರು ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೧.೨ರಷ್ಟು ಜನರು ಸ್ವಂತ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಸ್ವಂತ ಮನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ಅದೇ ಪ್ರದೇಶದವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೩.೨ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಲೀಕರು ನೀಡಿದ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಮಾಲೀಕರು ನೀಡಿದ ಮನೆಗಳಿಗೆ ಬಾಡಿಗೆಯನ್ನು ಕಟ್ಟಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಮಾಲೀಕರು ನೀಡಿದ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವವರು ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿದ್ದು, ಉತ್ತಮ ಸಂಬಳವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ೩೧೨ ಜನರು ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ೩ ಜನರು ಸ್ವಂತ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ೮ ಜನರು ಮಾಲೀಕರು ನೀಡಿದ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ೩೭೩ ಜನರು ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ೨೪೧ ಜನರು ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಸ್ವಂತ ಅಥವಾ ಮಾಲೀಕರು ನೀಡಿದ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲ. ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೬.೫೯ರಷ್ಟು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯ ಜನರು ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದು ಇವರ ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೂಲಿಯೇ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಇವರುಗಳು ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಗಾಗಿ ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶವನ್ನು, ಹಿಂದುಳಿದ, ಸ್ವಚ್ಛವಿಲ್ಲದ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬಾಡಿಗೆಗಾಗಿ ಮನೆಯನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದು ಸಂದರ್ಶನದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದಿದೆ. ಬಡತನವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಎದುರಾಗುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿ ಶೋಚನಿಯವಾಗಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.



ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೩

ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯದ ವಿವರ

ಕ್ರಸಂ.	ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು	ಪ.ಜಾ. ಶೇಕಡವಾರು	ಪ.ಪಂ. ಶೇಕಡವಾರು	ಓಬಿಸಿ ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಕುಡಿಯುವ ನೀರು	೪೦%	೫೬%	೬೫%
೨.	ಶೌಚಾಲಯ	೨೫%	೩೬%	೧೯%
೩.	ವಿದ್ಯುತ್‌ಚ್ಛಕ್ತಿ	೭೫%	೭೯%	೮೮%
೪.	ಟಿ.ವಿ.	೫೫%	೫೦%	೩೩%
೫.	ಫ್ರಿಜ್	ಇಲ್ಲ	ಇಲ್ಲ	ಇಲ್ಲ
೬.	ಇತರೆ ಸೈಕಲ್	೫೦%	೧೫%	೬೫%

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮನೆಗಾಗಿ ಅನುಭವಿಸುವ ಕಷ್ಟವನ್ನು ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ವಿವರಗಳನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದ ಸಹಾಯದಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೪೦ರಷ್ಟು ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಅರ್ಧಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದ ಶೇಕಡಾ ೫೬ರಷ್ಟು ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬೫ರಷ್ಟು ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಶೌಚಾಲಯದ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಶೇಕಡಾ ೨೫ರಷ್ಟು ಪ.ಜಾ. ಕುಟುಂಬಗಳು, ಶೇಕಡಾ ೩೬ರಷ್ಟು ಪ.ಪಂ. ಕುಟುಂಬಗಳು, ಓಬಿಸಿಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೯ರಷ್ಟು ಕುಟುಂಬಗಳು ಹೊಂದಿವೆ. ಆದರೆ ಇವೆಲ್ಲ ಕುಟುಂಬಗಳು ಅವರುಗಳ ಮನೆಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶೌಚಾಲಯವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಸಾಮೂಹಿಕ ಶೌಚಾಲಯ ಅಥವಾ ಬಾಡಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಒಂದು ಶೌಚಾಲಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇಲ್ಲದೆ ಇರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಬಾಡಿಗೆದಾರರಿಗೆ ಶೌಚಾಲಯವಿರುವುದು ಉತ್ತಮವೆನ್ನಬಹುದು.

ಹೆಚ್ಚಿನ ಕುಟುಂಬಗಳು ವಿದ್ಯುತ್‌ಚ್ಛಕ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಶೇಕಡಾ ೭೫ರಷ್ಟು ಪ.ಜಾ.ಗಳು, ಶೇಕಡಾ ೭೯ರಷ್ಟು ಪ.ಪಂ.ಗಳು, ಶೇಕಡಾ ೮೮ರಷ್ಟು ಓಬಿಸಿ ಕುಟುಂಬಗಳು ಹೊಂದಿದ್ದಾವೆ. ಶೇಕಡಾ ೫೫ರಷ್ಟು ಪ.ಜಾ. ಕುಟುಂಬಗಳು, ಶೇಕಡಾ ೫೦ರಷ್ಟು ಪ.ಪಂ. ಕುಟುಂಬಗಳು, ಶೇಕಡಾ ೩೩ರಷ್ಟು ಓಬಿಸಿ ಕುಟುಂಬಗಳು ಟಿ.ವಿ. ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಫ್ರಿಜ್ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಯಾವುದೇ ವರ್ಗದ ಕುಟುಂಬಗಳು ಹೊಂದಿಲ್ಲ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೧ ಸೈಕಲ್‌ನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಉಳಿದ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಇದು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿಲ್ಲ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೪

ಗಿರಣಿಗೆ ಹೋಗಲು ಬಳಸುವ ವಾಹನ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಾಹನದ ವಿವರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ
೧.	ಸರ್ಕಾರಿ ಬಸ್	೩೦	೨೦	೨೮
೨.	ಸೈಕಲ್	೧೫	೨೦	೨೦
೩.	ಟು ವ್ಹೀಲರ್	--	--	--
೪.	ನಡೆದುಕೊಂಡು	೫೬	೧೬	೪೦

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

(ಮೇಲಿನ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳು ಶೇಕಡಾವಾರದಲ್ಲಿವೆ)

ಗಿರಣಿಗೆ ಹೋಗಲು ಶೇಕಡಾ ೩೦ರಷ್ಟು ಪ.ಜಾ. ವರ್ಗದವರು ಸರ್ಕಾರಿ ಬಸನ್ನು, ಶೇಕಡಾ ೧೫ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೈಕಲ್, ಶೇಕಡಾ ೧೧ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಡೆದುಕೊಂಡೇ ಗಿರಣಿಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತಾರೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟು ಜನರು ಸರ್ಕಾರಿ ಬಸ್‌ನ್ನು, ಶೇಕಡಾ ೫೫ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಬಸ್‌ನ್ನು, ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೈಕಲ್‌ನ್ನು, ಶೇಕಡಾ ೫ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಡೆದುಕೊಂಡು ಬರುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ನಡೆದುಕೊಂಡು ಬರುವವರ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇಕಡಾ ೫೬ರಷ್ಟಿದೆ. ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸೈಕಲ್ ಮೇಲೆ, ಶೇಕಡಾ ೩೮ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಬಸ್‌ನ್ನು, ಶೇಕಡಾ ೨೮ರಷ್ಟು ಸರ್ಕಾರಿ ಬಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಪ್ರಯಾಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಬಸ್ ಇದ್ದರೂ ಸಹ ಸರ್ಕಾರಿ ಬಸ್‌ನಲ್ಲಿ ಆಗಮಿಸುವವರ ಸಂಖ್ಯೆಯು ಹೆಚ್ಚಿದೆ. ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸರ್ಕಾರಿ ಬಸ್, ಸೈಕಲ್ ಹಾಗೂ ನಡೆದುಕೊಂಡು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೫

ವಲಸೆ ಬರುವ ಕಾರಣ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಲಸೆಗೆ ಕಾರಣ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ
೧.	ಶಿಕ್ಷಣ ಕಡಿಮೆ ಇರುವುದು	೩೫	೧೫	೩೦
೨.	ಕೂಲಿ ಬೇರೆಯ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದು	--	--	--
೩.	ಹತ್ತಿರವೆಂದು	೪೫	೫೫	೫೭

೪.	ಮನೆಯ ಸದಸ್ಯರು ಇಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವವರೆಂದು	೧೦	೧೨	೧೩
೫.	ಇತರೆ ಕಾರಣ ವಿವರಿಸಿ	೧೦	೧೮	--

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

(ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳು ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ)

ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಲಸೆ ಬರಲು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ಅವಲೋಕಿಸ ಬಹುದು. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೩೫ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೫ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೩೦ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಶಿಕ್ಷಣ ಕಡಿಮೆಯಿರುವುದರಿಂದ, ಅವರುಗಳ ಗ್ರಾಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ದೊರಕದೆ ಇರುವುದರಿಂದ, ಹಣದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವುದರಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೪೫ರಷ್ಟು, ಶೇಕಡಾ ೫೫ರಷ್ಟು, ಶೇಕಡಾ ೫೭ರಷ್ಟು ಕ್ರಮವಾಗಿ ಪ.ಜಾ., ಪ.ಪಂ. ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹತ್ತಿರವೆಂದು, ಬೇರೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋದರೆ ಓಡಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಹಣ, ಶ್ರಮ, ವೇಳೆ ವ್ಯಯವಾಗುತ್ತದೆಂದು ಅಲ್ಲದೇ ಹತ್ತಿರವಿದ್ದರೆ ಅವರುಗಳ ಊರಿಗೆ ಹೋಗಿ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ, ಬಂಧುಗಳು, ಬಳಗದವರು ಬಂದು ಹೋಗಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ನಮಗೆ ಕಷ್ಟವಿದ್ದಾಗ ಅವರುಗಳು ಸಹಾಯ ಮಾಡಬಲ್ಲರೆಂದು ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮನೆಯ ಸದಸ್ಯರು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆಂದು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯವರು ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೨ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೧೩ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಇಲ್ಲಿಯೇ ಬಂದೆವು ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇತರೆ ಕಾರಣಗಳಾದ ಬಡತನ, ಸ್ನೇಹಿತರು ಅಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ, ಬಂಧು ಬಳಗದವರು ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡು ಎಂದು ಸಲಹೆ ನೀಡಿರುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ವಲಸೆ ಬಂದಿರುವುದಾಗಿ. ಆದರೆ ಬಂದ ಮೇಲೆ ಇಲ್ಲಿಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿ ಬೇಜಾರು ಪಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವುದಾಗಿ ಆದರೆ ಬೇರೆ ಕೌಶಲ್ಯಯುತ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಇವರಿಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ, ಸಂಪರ್ಕ ಸಂವಹನದ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ, ಬೇರೆ ಕಡೆ ಕೆಲಸಗಳ ಕುರಿತು ಮಾಹಿತಿಯ ಕೊರತೆಯಿಂದಾಗಿ ಅಲ್ಲಿಯೇ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೬

ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ವಲಸೆಗೆ ಕಾರಣ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಓಬಿಸಿ	ಶೇಕಡವಾರು
೧.	ಅಸ್ತಮಾ	೧೮೯	೧೨೮	೭೯	೩೯.೬
೨.	ಬ್ರಾಂಕೈಟಿಸ್ (ಶ್ವಾಸಕೋಶ)	೨೯	೧೧	೦೬	೪.೬

೩.	ಮೂಗಿನ ಅಲರ್‌ಜಿಕ್ ರೈನ್ಸಟಿಸ್	೪೯	೪೨	೪೩	೧೩.೪
೪.	ಶ್ವಾಸಕೋಶದ ಕ್ಷಯ (ಟಿ.ಬಿ.)	೦೮	೧೨	೦೬	೨.೬
೫.	ನ್ಯೂಮೋನಿಯಾ (ಶ್ವಾಸಕೋಶ)	೦೪	೦೫	೦೩	೧.೨
೬.	ಟ್ರಾಫಿಕಾಲ್ ಇಯೊಸಿ-ನೊಫಿಲಿಯಾ	೬೭	೯೪	೩೮	೧೯.೯
೭.	ಶ್ವಾಸಕೋಶದ ಕ್ಯಾನ್ಸರ್	೦೨	೦೧	೦೨	೦.೫
೮.	ಕಣ್ಣಿನ ಕಾರ್ನಿಯಾ (ಕಪ್ಪುಗುಡ್ಡೆ)	೭೧	೫೧	೪೨	೧೬.೪
೯.	ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆ ಇಲ್ಲ	೧೨	೦೩	೦೩	೧.೮

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಶೇಕಡಾ ೯೮.೨ಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಈ ಕೋಷ್ಟಕದಿಂದ ತಿಳಿದುಬರುತ್ತದೆ. ಧೂಳು, ತೌಡಿನ ದುರವಾಸನೆಗಳಿಂದ ಅಸ್ತಮಾ, ಬ್ರಾಂಕೈಟಿಸ್-ಇದು ಶ್ವಾಸಕೋಶಕ್ಕೆ ಬರುವಂತಹ ರೋಗ, ಮೂಗಿನ ಅಲರ್‌ಜಿಕ್ ರೈನ್ಸೈಟಿಸ್, ಶ್ವಾಶಕೋಶದ ಕ್ಷಯ, ನ್ಯೂಮೋನಿಯಾ (ಶ್ವಾಸಕೋಶಕ್ಕೆ), ಟ್ರಾಫಿಕಾಲ್ ಇಯೊಸಿನೊಫಿಲಿಯಾ, ಶ್ವಾಸಕೋಶದ ಕ್ಯಾನ್ಸರ್, ಕಣ್ಣಿನ ಕಾರ್ನಿಯ (ಕಪ್ಪುಗುಡ್ಡೆ) ಗಾಯಗೊಳ್ಳುವುದು, ನಂತರ ಅಲ್ಸರ್ ಆಗಿ ಕಣ್ಣಿಗೆ ತೊಂದರೆ/ದೃಷ್ಟಿ ದ್ವೇಷದಿಂದ ಒಳಪಡುವುದು. ಇದರ ಸಮಸ್ಯೆ ಶೇಕಡ ೯೬.೪ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಳಪಟ್ಟಿದ್ದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆ ಹೊಂದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಶೇಕಡ ೧.೮ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಶೇಕಡಾ ೯೪ಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ೧೨೩ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆ ಇದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ, ೨೨ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲವೊಂದು ಬಾರಿ ಎಂದು, ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿದಾಗ ಎಂದು ೩೮ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಧೂಳು, ಕಸ, ಸರಿಯಾಗಿ ಗಾಳಿ ಬೆಳಕು ಇಲ್ಲದೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ೧೬೪ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೆಲವೊಂದು ಸಲ ಎಂದು ೯೮ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿದಾಗ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗುತ್ತದೆಂದು ೯೯ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಧೂಳಿನಿಂದಾಗಿ ೩೫ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ೬೫ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಯಾವುದೇ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆ ಇಲ್ಲ ಎಂದು ೧೩ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೆಲವೊಂದು ಸಲ ಎಂದು ೫೬ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ೪೩

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿದಾಗ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ನಿರಂತರವಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆ ಇದೆ ಎಂದು ೩೫.೨ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕೆಲವೊಂದು ಸಲ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೧೭.೬ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿದಾಗ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ೧೮ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಧೂಳು, ಸರಿಯಾಗಿ ಗಾಳಿ, ಬೆಳಕು ಆಡದೇ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೬

ಅನಾರೋಗ್ಯದ ವಿವರ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಅನಾರೋಗ್ಯದ ವಿವರ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಒಬಿಸಿ
೧.	ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ	೬೫	೫೦	೬೦
೨.	ಬಹಳ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ	೨೫	೪೫	೩೫
೩.	ಪ್ರಾರಂಭದಿಂದಲೂ	೧೦	೫	೫

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

(ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳು ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ)

ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಬಡತನ, ಅಕ್ಷರದ ಕೊರತೆ, ಅಜ್ಞಾನ, ಕೌಶಲ್ಯಭರಿತ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಇವರುಗಳು ಕಲಿಯದೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಮಾತ್ರ ಇವರುಗಳಿಗೆ ಸಾಧ್ಯವಿದೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೬೫ರಷ್ಟು ಜನರಿಗೆ, ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅಂದರೆ ೧೦ಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ವರ್ಷ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಸತತವಾಗಿ ಧೂಳನ್ನು ಸೇವಿಸುವುದರಿಂದ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಇಲ್ಲದ ದುಡಿಮೆಯಿಂದಾಗಿ ಇವರುಗಳಿಗೆ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಪದೇ ಪದೇ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಇದೇ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಶೇಕಡಾ ೫೦ರಷ್ಟು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶೇಕಡಾ ೬೦ರಷ್ಟು ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಆಗುತ್ತವೆ ಎಂದು ವೈದ್ಯರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ ಆದರೆ ಇವರುಗಳಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಅಗತ್ಯ ಹಾಗೂ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೮

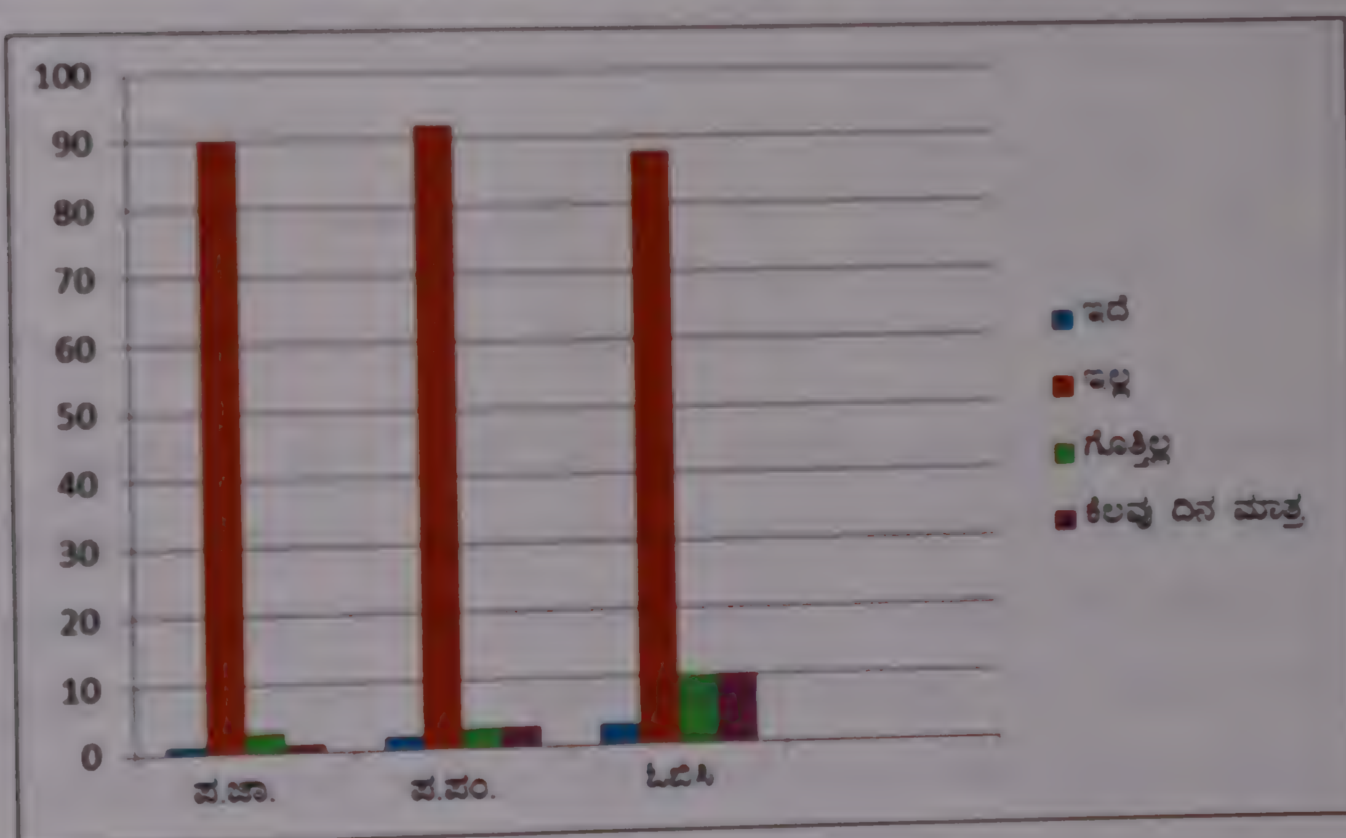
ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ

ಕ್ರಸಂ.	ಅನಾರೋಗ್ಯದ ರಜೆ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ.	ಒಬಿಸಿ
೧.	ಇದೆ	೦೧	೦೨	೦೩
೨.	ಇಲ್ಲ	೯೦	೯೨	೮೮
೩.	ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ	೦೩	೦೩	೧೦
೪.	ಕೆಲವು ದಿನ ಮಾತ್ರ	೦೧	೦೩	೧೦

(ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳು ಶೇಕಡಾವಾರು ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ)

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೮ರ ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ ರೇಖಾನಕ್ಷೆ



ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆಯು ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದವರಿಗೂ ಇದೆ ಎಂಬುದು ಕಾನೂನು. ಆದರೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಶೇಕಡಾ ೯೦ಕ್ಕೂ ಅಧಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಫೀಡ್ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಕಾನೂನು, ನ್ಯಾಯ ಎಂಬುವುದು ಇಲ್ಲ. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಒಂದು ಪ್ರತಿಶತ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಪ್ರತಿಶತ, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಮೂರು ಪ್ರತಿಶತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ ಇದೆ ಎಂಬುವುದು ತಿಳಿದಿದೆ. ಇಲ್ಲವೆಂದು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ೯೦ ಪ್ರತಿಶತ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೯೨ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ೮೮ ಪ್ರತಿಶತ ಜನರಿಗೆ ಇಲ್ಲ ಎಂಬ ವಿಷಯವೇ ಗೊತ್ತು ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ನಮಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ರಜೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ೩ ಪ್ರತಿಶತ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ೩ ಪ್ರತಿಶತ, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ೧೦ ಪ್ರತಿಶತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ದಿನ ಮಾತ್ರ ಇದೆ ಎಂದು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಜನರಿಗೆ ತಿಳಿದಿದೆ ಆದರೆ ನಮಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆ ಇದೆ ಕೊಡಿ ಎಂದು ಕೇಳಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೯

ಅನಾರೋಗ್ಯ ಭತ್ಯೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಭತ್ಯ	ಪ.ಜಾ.	ಪ.ಪಂ	ಓಬಿಸಿ
೧.	ಇದೆ	೦೫	೦೫	೦೪
೨.	ಇಲ್ಲ	೭೦	೬೫	೫೫
೩.	ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ	೧೦	೧೦	೧೧
೪.	ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ	೦೮	೧೮	೨೭
೫.	ಒದಗಿಸುತ್ತಾರೆ	-	-	-
೬.	ಕೇಳಿದರೆ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ ಅಷ್ಟೇ	೦೩	೦೨	೦೩

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆಯು ಬಗೆಗೆ ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೩೯ರಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು. ಈ ಮೇಲಿನ ಕೋಷ್ಟಕದಲ್ಲಿ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಭತ್ಯೆಯ ಕುರಿತು ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ ೭೦ರಷ್ಟು, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ೬೫ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ೫೫ ಪ್ರತಿಶತದಷ್ಟು ಅನಾರೋಗ್ಯ ಭತ್ಯೆ ಇಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಇದೆ ಎಂದು ಕೇವಲ ೫ ಪ್ರತಿಶತದಷ್ಟು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿಯಲ್ಲಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೫ರಷ್ಟು, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ ೪ ಪ್ರತಿಶತದಷ್ಟು ಅನಾರೋಗ್ಯ ಭತ್ಯೆ ಇದೆ ಎಂದು ಅರಿತುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಕಷ್ಟ ಎಂದು ಕಾಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಅನಾರೋಗ್ಯ ರಜೆಯ ಬಗೆಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲವೆಂದು ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಎಲ್ಲ ವರ್ಗದವರಲ್ಲಿ ಅಂದುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಗೊತ್ತಿದ್ದರೂ ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಎಲ್ಲ ವರ್ಗದವರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಕೇಳಿದರೆ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಕೇವಲ ಶೇಕಡಾ ೨.೮ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ ಆದರೆ ಎದುರು ನಿಂತು ಕೇಳುವುದು ಕಷ್ಟ ಮುಂದೆ ಇದರಿಂದ ನಮಗೆ ತೊಂದರೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ೩.೪೦

ಪ್ರಸೂತಿ ರಜೆ

ಕ್ರ.ಸಂ.	ಪ್ರಸೂತಿ ರಜೆ/ ಪೇರೆಂಟ್ ಲೀವ್	ಶೇಕಡಾ ಪುರುಷರು	ಶೇಕಡಾ ಮಹಿಳೆಯರು
೧.	ನೀಡುತ್ತಾರೆ	೧೦	೦೮
೨.	ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ	೮೦	೭೨
೩.	ಕೇಳಿದರೆ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ	೦೨	೦೨
೪.	ಕೇಳಿದರೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯುತ್ತಾರೆ.	೦೬	೧೩
೫.	ರಜೆ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ, ವೇತನ ಇಲ್ಲ	೦೨	೦೫

ಆಧಾರ : ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ.

ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರಿಗೆ ಪ್ರಸೂತಿ ರಜೆಯ ಸೌಲಭ್ಯವಿದೆ ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಈ ಬಗೆಯ ಅರಿವು ಇಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಶೇಕಡಾ ೧೦ರಷ್ಟು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರುಗಳು ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡವರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆಗೆ ಇವರಿಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ತೆರನಾದ ಸಂಬಂಧವಿದೆ. ಕೇಳಿದರೆ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ಶೇಕಡಾ ಎರಡರಷ್ಟು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಾಗೂ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ ಆದರೆ ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಮಾತ್ರ ಬೇರೆ ತೆರನಾಗಿದೆ. ಮಾಲೀಕರು ತಮಗೆ ಬೇಕಾದವರಿಗೆ, ತಮ್ಮ ಮಾತನ್ನು ಕೇಳುವವರಿಗೆ, ತಮ್ಮ ಸಂಬಂಧಿಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಒದಗಿಸುತ್ತಾರೆ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಪ್ರಸೂತಿ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯವರೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದವರು ಸಹ ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆಗೆ ಈ ವಿಷಯ ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಲು ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಹಿಂದೇಟು ಹಾಕುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರಸೂತಿ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ದೊಡ್ಡ ರಾಜಕಾರಣವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಸಾಧ್ಯವಾಗದು ಆದ್ದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇದರ ಅರಿವು ಸಹ ಇಲ್ಲ. ನಮಗೆ ಯಾಕೇ ಬೇಕು ರಗಳೆ, ಬಡವನ ಸಿಟ್ಟು ದವಡೆಗೆ ಮೂಲ ಎಂದು ಮುಕ್ಕಾಲು ಭಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೌನವಹಿಸಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಈ ಎಲ್ಲ ಅಂಕಿಸಂಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳು ನಮ್ಮ ಕಣ್ಣು ಮುಂದೆ ತೆರೆದಿಡುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಾಗೂ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕೊರತೆಯಿಂದ ಹಲವಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು

ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿಯ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಖಾಯಂ ಆಗಿ ನೇಮಕವಾಗದವರು ಇರುವುದರಿಂದ ಸದಾಕಾಲ ಉದ್ಯೋಗ ಅಭದ್ರತೆಯು ಇವರನ್ನು ಕಾಡುತ್ತಲೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಭದ್ರತೆಯಿರುವುದರಿಂದ ಶೋಷಣೆ, ಹಿಂಸೆ, ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನೇ ಮೌನವಾಗಿ ಸಹಿಸಲೇಬೇಕಾದಂತಹ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇವರದಾಗಿದೆ. ಮಾಲೀಕರ ಕೈಯಲ್ಲಿ ಇವರುಗಳ ಕೆಲಸವಿರುವುದರಿಂದ ಮಾಲೀಕರು ತಮಗೆ ಬೇಕಾದಂತಹವರನ್ನು, ತಮ್ಮ ಸಂಬಂಧಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಳದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆಯೆ ಹೊರತು ನಿಯತ್ತಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗ, ಕೆಲಸದ ರೀತಿ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಆತನ ಸ್ಥಾನ ಇವುಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಾಗುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಇವರು ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗದ ಮರ್ಜಿಯನ್ನೆ ಅವಲಂಬಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಡೀ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮುದಾಯವು ಪ್ರಸ್ತುತ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ನ್ಯಾಯಯುತ ಮಜೂರಿಯನ್ನು ಬಯಸುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಾಜದ ಬಡಸ್ತರಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ವೇಳೆ ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾದ ಸಮೂಹದಿಂದಲೇ ಬಂದವರಾಗಿರುವರು. ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತೃಪ್ತಿ, ಸಮಾಧಾನಗಳು ಇಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಅವರು ಹಲವಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವರು. ಅಂದರೆ ಇತರ ಸ್ಥಳಗಳಿಂದ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಹೊಸ ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ಹೊಂದುಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ತೊಡಕು. ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಸರಿಯಾದ, ಸೂಕ್ತವಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯುಳ್ಳದಿರುವುದು. ಅನಾರೋಗ್ಯ, ವಿಹಿತವಲ್ಲದಾಚರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಅಂಥ ಇತರ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಗೈರುಹಾಜರಾಗುವಿಕೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾಲಿಕ/ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಲು ಬೇಸರ ಅಥವಾ ಬೇಜಾರು, ಮುಷ್ಕರಗಳು, ಬೀಗಮುದ್ರೆಗಳು ಮೊದಲಾದವುಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಗೊಳ್ಳುವ ಉದ್ಯಮದ ವಿವಾದಗಳು, ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವ ಮತ್ತು ಅನಿಯಮಿತವಾದ ವೇತನಗಳಿಂದಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವ ಋಣಭಾರ, ದುಬಾರಿಯಾಗುವ ಬೆಲೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಗಳಿಂದಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವ ಋಣಭಾರ, ದುಬಾರಿಯಾಗುವ ಬೆಲೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಗಳಿಂದಾಗಿ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಜೀವನ– ಕಡಿಮೆ ಜೀವನಮಟ್ಟವು ಜೀವನದ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಹಾಳುಗೆಡುವುದರಿಂದಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯದ ಸ್ಥಿತಿಯು ಕುಂದುವುದು. ಹಾಗೆಯೇ ಮಾಲೀಕರ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರ, ದಬ್ಬಾಳಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘವನ್ನು ಅಮಾನತ್ತುಗೊಳಿಸಿರುವುದು ಅಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕ ವಾಗಿ ಬಿಟ್ಟಿದೆ. ಅಕಾಲಿಕ ಮುಷ್ಕರಗಳು, ಹಣದುಬ್ಬರ, ಸೌಲಭ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಕೊರತೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತಿತರ ಸವಲತ್ತುಗಳಿಗೆ ಒತ್ತಾಯ–ಇವು ಈ ವಲಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾಗಿ ಉಳಿದಿವೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಪಾತ್ರ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘವು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಂದು ಸಂಘವಾಗಿದ್ದು, ಅವರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿಯೂ ಅವರ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿಯೂ ಅದು ಸಂಘಟನೆಗೊಂಡಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಕ್ಕೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ತನ್ನ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳ ಅನುಸಾರ ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಯಗಳಿರುತ್ತವೆ, ಸಂಘಕ್ಕೆ ತನ್ನ ಸಾಂಘಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಬಳಸಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಕಷ್ಟಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲು ತನ್ನದೇ ಆದ ಹಣಕಾಸು ನಿಧಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಸಂಘ ಮಾತ್ರ ಮುಷ್ಕರಗಳನ್ನು ಘೋಷಿಸುತ್ತದೆ. ಅದು ತನ್ನ ನಿರ್ದೇಶನಗಳ ಅನುಸಾರ ಮುಷ್ಕರಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡು, ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ತನ್ನ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಕರೆಕೊಡುತ್ತದೆ. ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಗಣನೀಯ ಶೇಕಡಾ ಪ್ರಮಾಣದವರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವರು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳಾಗಿದ್ದು, ಒಂದು ಗುಂಪು ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆಯಾದರೆ ಮತ್ತೊಂದು ಗುಂಪು ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗದ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ. ವಿಶ್ವಾಸಗಳಿಸಿರುವ ಗುಂಪು ಸಂಬಳ, ಉತ್ತೇಜಕ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಮತ್ತಿತರ ಸೌಲಭ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗ ನೀಡುವುದನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡು ಬಿಡುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗದ ಪ್ರತಿಯಾಗಿರುವ ಗುಂಪು ಇಂಥ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ; ಬದಲಿಗೆ ವೇತನವಾದಿಗಳಿಗೆ ಹಕ್ಕೊತ್ತಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತದೆ; ಈ ಹಕ್ಕೊತ್ತಾಯ, ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಮತ್ತೆ ಕೆಲವರ ಪ್ರಕಾರ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ಮತ್ತು ಸಶಕ್ತವಾದಂಥ ನಾಯಕತ್ವವೇ ಇಲ್ಲ; ಹಾಗಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಕೇಳುವುದು ಕೇವಲ ಕಾಲಹರಣವಷ್ಟೇ ಆಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೇ ಅಧಿಕವಾಗಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಒಟ್ಟಾರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಹಲವಾರು ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನುಗಳು ಇದ್ದರೂ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನು ಇವರ ಪ್ರಯೋಜನಕ್ಕೆ ಬರದಾಗಿದೆ. ಕನ್ನಡಿ ಒಳಗಿನ ಗಂಟನಂತೆ ಇದಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನಿನ ಬಗೆಗೆ ಅರಿವನ್ನು ಹೊಂದಿದವರು ಕೇಳಿದರೆ ಹಲವಾರು ತೊಂದರೆಗಳಿಗೆ ಸಿಲುಕಿ ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಖಂಡಿತ. ಅಲ್ಲದೆ ಹಲವಾರು ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಇವೆ. ಆದಕಾರಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗ ಸುಮ್ಮನಿರಬೇಕು. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಲೋಪದಲ್ಲಿ ತೊಂದರೆ, ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವವರು ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಆಗಿದ್ದಾರೆ.

□□□

ಅಧ್ಯಾಯ : ನಾಲ್ಕು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನ

೪.೧. ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸ್ವರೂಪ

೪.೨. ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬಂದ ಅಂಶಗಳು

ಅಧ್ಯಾಯ : ನಾಲ್ಕು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನ

೪.೧. ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸ್ವರೂಪ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕತೆ ಪ್ರಧಾನವಾಗಿದೆ. ಅಸಮಾನತೆಯನ್ನು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿರಿಸಿ ಕೊಂಡು ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಲಾಗಿದೆ. ಶೋಷಣೆ ತಾರತಮ್ಯದಿಂದ ಕೂಡಿದ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದಂತಹ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಹೊರತಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಚಿಂತನೆಯ ಅಸೂಕ್ಷ್ಮತೆಗಳು, ಅವರನ್ನು ಪ್ರಧಾನ ಚಿಂತನಾಕ್ರಮಗಳ ಒಳವಿನ್ಯಾಸ ಶೋಧಿಸಲು ಪ್ರಕರಣ ಅಧ್ಯಯನಕ್ರಮ ತುಂಬಾ ಉಪಯುಕ್ತವಾದುದು. ಈ ಕ್ರಮದ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ ಕಾರ್ಯಕಾರಣ ನೆಲೆಯನ್ನು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿಟ್ಟು ಪರಿಶೋಧಿಸಬಹುದು. ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನ ಮತ್ತು ಅಸುರಕ್ಷತೆಯ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಚೌಕಟ್ಟು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ರೂಢಿಗತ ಮಾಲೀಕರ ವರ್ತನೆಗಳು ಸರ್ಕಾರದ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯದಂತಹ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ ಸ್ವರೂಪ, ಸಮಸ್ಯೆ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಲಕ್ಷಣಗಳ ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಲೋಪದೋಷಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಅಧ್ಯಾಯದ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿದೆ.

ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಸಮಾಜದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯ ಜಗತ್ತಿಗೆ ಮುಖಾಮುಖಿ ಯಾಗುವುದು. ಸರಳವೆನಿಸಿದರೂ ಸಾಕಷ್ಟು ಕಷ್ಟಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಅಸಹಾಯಕ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರ ನಿರ್ಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಜೀವಿಸಬೇಕಾದಂತಹ ಸ್ಥಿತಿಯಿದೆ. ಇದು ಅವರ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮವನ್ನುಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ. ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಲ್ಲ ವಿಭಾಗ ಅಥವಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ಔಪಚಾರಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಲು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಅದರ ಪರಮಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಅಸಹಾಯಕ ರನ್ನಾಗಿಸಿದೆ. ಇದರ ಉದ್ದೇಶ ಶ್ರಮಿಕರ ಬದುಕು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳ ಬದುಕಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ನಿಲ್ಲಬೇಕೆನ್ನುವ ಆಶಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮುದಾಯದ ಅಸ್ತಿತ್ವ ರೂಪಿಕೆಯನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ತಳ್ಳಿ ಹಾಕುತ್ತಿದ್ದು, ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆ ಬಗೆಯ ಎಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ಮೀರಿ

ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೆ ಉಳ್ಳವರಿಗೆ ವ್ಯವಹಾರ ಲೋಕವೆಂದು ಒಪ್ಪಿತವಾಗಿದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಅದರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ಕ್ಷಣವೂ ಅತಂತ್ರತೆ, ಅಭದ್ರತೆಯ ಕರಿ ನೆರಳಿರುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಗಾಢವಾಗಿ ಬೇರೂರಿರುವ ಪುರುಷ ಪರ ಚಿಂತನೆಗಳು ಮಹಿಳಾ ಬದುಕನ್ನು ಇಕ್ಕಟ್ಟುಗಳಿಗೆ ತಳ್ಳುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಶೋಧವೇ ಕಷ್ಟಕರವಾದ ಸವಾಲಾಗಿ ನಿಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಈ ಮಧ್ಯೆ ಮಹಿಳೆಯರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪುರುಷರಿಗೆ ಸಮಾನವಾದ ಅವಕಾಶ, ಅಧಿಕಾರ ಗಳಿಸಿ ದುಡಿಮೆ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತನ್ನದೇ ಆದ ವಿಶಿಷ್ಟ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ಬಯಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಪ್ರಕರಣಗಳ ಅಧ್ಯಯನಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುವ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಅನೇಕ ಇವೆ. ಅಂದರೆ ಅಧ್ಯಯನ ನಮೂನೆ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭಿನ್ನತೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ್ದು, ವಿವಿಧ ಸಮುದಾಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರಾತಿನಿಧಿಕ ದಾಖಲಿಸಿ ಅರ್ಥೈಸಲಾಗಿದೆ. ಜಾತಿ, ಜನಾಂಗ, ವರ್ಗ, ಶಿಕ್ಷಿತ-ಅಶಿಕ್ಷಿತ, ವಯಸ್ಸು, ಪ್ರದೇಶ, ಆದಾಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನೇ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಪರಿಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಯಾದೃಚ್ಛಿಕ ಮಾದರಿ ಆಯ್ಕೆ ವಿಧಾನ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ವಿಷಯ ಪುನರಾವರ್ತನೆಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಕೈಬಿಡಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಪ್ರಕರಣಗಳು ನಿಜವಾಗಿದ್ದು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿಜವಾದ ಹೆಸರು ಗೌಪ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಇವರ ಪರ್ಯಾಯ ಹೆಸರುಗಳನ್ನು ನಮೂದಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧

ಹೆಸರು : ಸಿದ್ದಪ್ಪ	ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	ಶಿಕ್ಷಣ : -
ವಯಸ್ಸು : ೩೬	ವೃತ್ತಿ : ಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ

ನನ್ನ ಹೆಸರು : ಸಿದ್ದಪ್ಪ, ವಯಸ್ಸು ೩೬ ಆದಾವ. ನಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಊರು ಕುಷ್ಟಗಿ. ನಾವು ಈ ಊರಿಗೆ ಬಂದು ೨೪ ವರ್ಷಗಳಾದವು. ನಮ್ಮ ಅಪ್ಪ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಊರಿಗೆ ಬಂದ್ರು, ಅವರು ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಹಮಾಲರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದರು. ಮೊದಲು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದರು ನಂತರ ಹೆಲ್ಪರ್ ಆಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಾ ೧೫ ವರ್ಷ ಆಗಿತ್ತು ಆಗ ಬೈಲರ್ ಸ್ಫೋಟಗೊಂಡಿತ್ತು, ಆ ಸ್ಫೋಟದಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ತಂದೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾಗ ತೀರಿಕೊಂಡ್ರು ಅಂತ ನಾನು ನ್ಯಾಯ ಕೇಳಲು ಮಾಲೀಕನ ಹತ್ತಿರ ಹೋದಾಗ ಮಿಲ್‌ನ ಮಾಲೀಕರು ನಮಗೆ ಸ್ವಾಂತನ ಹೇಳಿ ರೂ. ೨೫೦೦೦/- ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಬಿಡ್ರಿ, ಇಲ್ಲಿಗೆ ಈ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸಿ ಎಂದು ಮಾಲೀಕರ ಸ್ಪಷ್ಟ ಉತ್ತರ ಬಂತು. ಆದ್ರ ಇದಕ್ಕ ನಾವು ಒಪ್ಪಲಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಒಂದೇ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ದುಡಿದಿದ್ದಾರೆ. ಮೊದಲ ವಿವಿಧ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ೫ವರ್ಷ ದುಡಿದಿದ್ದರು. ಇದೇ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ೧೦ ವರ್ಷ ದುಡಿದಿದ್ದರಿಂದ ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ನಾವು ಸ್ಥಳೀಯ

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆಯೊಂದಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ನಾಯಕರೊಂದಿಗೆ ಜೊತೆಗೂಡಿ ಪೊಲೀಸ್ ಠಾಣೆಗೆ ದೂರು ಕೊಡಲು ಹೋದಾಗ (ಪೊಲೀಸರು ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ವಿಷಯ ಗೊತ್ತಾಯಿತು.) ಪೋಲಿಸರು ಕೇಸ್ ದಾಖಲು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ. ಅದರ ಬದಲಾಗಿ ನೀವು ಕೇಸ್ ಮಾಡಿದ್ರ, ನಿಮಗೆ ನ್ಯಾಯ ದೊರೆಯಲು ಕನಿಷ್ಠ ಎರಡು ಅಥವಾ ಮೂರು ವರ್ಷ ಅದಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಯ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವ ಉತ್ತರ ಕೊಟ್ರು. ಮತ್ತೇ ನೀವು ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಮಾತನಾಡಿ ಸರಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಿ ಅಥವಾ ಹಣ ಬೇಕಾದರೆ ಕೊಡಸ್ತಿನಿ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದರು. ಹೀಗೆ ರೀ ಬಡವರನ್ನು ಕಂಡರೆ ಎಲ್ಲರೂ ಬುದ್ಧಿವಾದ ಹೇಳಿ ಕಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ನಮಗೆ ಸಿಕ್ಕ ಹಣ ರೂ. ೩೦೦೦೦/- ಆದರಲ್ಲಿ ರೂ. ೧೦೦೦/- ಪೋಲಿಸರಿಗೆ ಕೊಟ್ಟೆ. ಉಳಿದ ಹಣದಲ್ಲಿ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ನಾನು ಕೂಡ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ ಎಂದು ತನ್ನ ದುಃಖವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ಅಪ್ಪ ಎದುರಿಸಿದ ಕಷ್ಟವನ್ನು ವಿಷಾದದಿಂದ ಹೇಳಿದನು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಬಡವರ ಸಿಟ್ಟು ದವಡೆಗೆ ಮೂಲ ಎನ್ನುವಂತೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮರಣ ಹೊಂದಿದ್ದರು. ಜೀವ ವಿಮೆಯಾಗಲಿ, ಮನೆಯ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವಾಗಲಿ, ಜೀವನಕ್ಕೆ ಭದ್ರತೆ ೧೦ ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ದುಡಿದರೂ ಸಿಗದಿರುವುದು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆಯನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರವನ್ನು ಮುಂದಿಡುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಸ್ಥಳದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಉದ್ಯೋಗ ಅರಸಿಕೊಂಡು ಹೋದವರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಈ ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನುಗಳು ಪುಟಗಳಲ್ಲಿ ರಾರಾಜಿಸುತ್ತಿವೆ ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರಕುತ್ತಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತಿರುವ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೨

ಹೆಸರು : ಸಣ್ಣ ಹನುಮವ್ವ	ಗಂಡನ ಹೆಸರು : ಯಲ್ಲಪ್ಪ	ವಯಸ್ಸು : ೨೯
ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕೊಪ್ಪಳ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ	ಶಿಕ್ಷಣ : ---
ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	ಕೆಲಸ : ತೌಡು ಕಾರ್ಮಿಕಳು	

ನಾನು ಅಕ್ಕಿ ಮಿಲ್‌ನ್ಯಾಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಿಕ್ಕೆ ಸುರು ಮಾಡಿ ೯ವರ್ಷ ಆಯ್ತು. ಅಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಮತ್ತ ಅಕ್ಕಿ ತೌಡು ಬಳಿಯುವ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತೀನಿ. ಬಾಳ ಟೈಮ್ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಾ ಮುಗಿತದ, ನಾವು ಹೋಗಬಹುದು ಅಂತ ಹೇಳಲಾಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಎಷ್ಟ ದುಡಿ ಅಂತಾರ ಅಷ್ಟ ದುಡಿಯಬೇಕ ಆಗತ್ತದ. ನನ್ನ ಗಂಡ ಹಮಾಲಕೀ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತಾನ, ಅದರ ಜೊತೆ ಕುಡಿಯುವ ಚಟ ಬ್ಯಾರೆ ಅವನಿಗೆ ಐತೀ. ಹೀಂಗಾಗಿ ನಾನ ದುಡದರ್ರ ಅಷ್ಟೇ ನಾನು, ನನ್ನ ಮಕ್ಕಳು ಊಟಾ ಮಾಡಲಾಕ

ಆಗತದ. ಇಲ್ಲಾ ಅಂದ್ರ ಉಪವಾಸನೇ ಗತಿ. ಮಿಲ್‌ನ್ಯಾಗ ಜಾಸ್ತಿ ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತ್ತಾರ, ಕಡಿಮೆ ಪಗಾರ (ಸಂಬಳ) ಕೊಡತ್ತಾರ. ಅದು ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಪಗಾರ ಕೊಡ್ರಿ ಅಂದ್ರ, ಮರುದಿನಾ ಕೆಲಸಕ್ಕ ಬರಬ್ಯಾಡ ಅಂತ ಹೇಳತಾರ. ಆದ್ರ ನನಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡದಿದ್ರ ಮನೀ ನಡೆದಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಬಗ್ಗೆ ಎಲ್ಲಾ ತಿಳಿದ ಕೊಂಡೇ ಮಾಲಕರು ಹಂಗ ಆಡತಾರ. ನಾವು ಕೆಲಸಾನು ಬಿಟ್ಟಿರಬಾರದು, ಪಗಾರನು ಕೇಳಬಾರದು ಹಂಗ ಮಾಡತಾರ. ಏನ ಮಾಡುವುದು ಇದಕ್ಕೆಲ್ಲಾ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಟನೆ ಐತಿ ಅಂತ ನನಗ ಯಾರೋ ಒಬ್ಬರು, ನಮ್ಮ ಗಿರಣಿ ಒಳಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡೋರು ಹೇಳಿದರು, ನಾನು ನನ್ನ ಸಮಸ್ಯೆ ಹೇಳಕೊಬೇಕು ಆಗ ಆದ್ರು, ನನಗ ಪಗಾರ ಸರಿಯಾದ ಟೈಮಿಗೆ ಕೊಡತಾರ ಅಂತ ಅಂದುಕೊಂಡು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಹತ್ರ ಹೇಳಿದ್ಯಾ ಆದ್ರ ಅವ್ರು ನನ್ನ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಗೀ ಹರಿಸುವ ಬದಲು ನನಗ ಮಾಲಕರು ಇನ್ನಷ್ಟು ಸಮಸ್ಯೆ ಮಾಡುವಂಗ ಮಾಡಿದ್ರು, ನಾನು ಯಾಕಾರೇ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಹತ್ರ ಹೋದ್ಯಾ ಅನ್ನುವಂಗ ಆತು. ಮಾಲಕರು ದಿನಾ ನಾ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಬಂದು ಏನವ್ವಾ ಇಂದು ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಹತ್ರ ಹೋಗಿ ಹೇಳು. ಅವರು ಇಲ್ಲಿಗೆ ಬರಲಿ ಅಂತ ಹೇಳುವುದು. ನನಗ ಏನರೇ, ಏನರೇ ಅನ್ನುವುದು ಮಾಡಲಿಕ್ಕೆ ಪ್ರಾರಂಭ ಮಾಡಿದರು, ನನಗ ಒಂದ ತರಾ ನೋಡಲಾಕ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರು. ಗಂಡಗ ಹೇಳಬೇಕು ಅಂದ್ರ ಗಂಡ ನನ್ನ ಮೇಲಿನೆ ಸಂಶಯ ಪಟ್ಟ ಅಂದ್ರ ಏನು ಮಾಡುವುದು. ಆ ಕಡೆ ಮನಿನೂ ಇಲ್ಲಾ ಈ ಕಡೆ ಗಿರಣಿನು ಇಲ್ಲಾ ಅನ್ನುವಂಗ ಆಗತದ ಅಂತ ನಾನು ಆ ಮಿಲ್‌ನ್ಯಾಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದು ಬಿಟ್ಟೆ. ಎಂದರೆ ಒಂದು ದಿನಾ ಕಷ್ಟ ಕೊಟ್ಟರ್ರ ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ದಿನಾ ಕಿರಿ-ಕಿರಿ ಮಾಡಿದ್ರ ಕೆಲಸಾ ಆದ್ರ ಹೇಂಗ ಮಾಡುವುದು. ಅದಕ್ಕೆ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದು ಬಿಟ್ಟು, ಇನ್ನೊಂದು ಮಿಲಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಾಕ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದೇ. ಇಲ್ಲಿಯೂ ಇದೇ ಸಮಸ್ಯೆ ಅದ. ಆದ್ರ ಈಗ ನಾನು ಮಾಲಿಕರಿಗೂ ಏನು ಅನ್ನುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ. ಸಮಸ್ಯೆ ಐತಿ ಅಂತನು ಹೇಳುವುದಿಲ್ಲ. ಪಗಾರ ಸರಿಯಾದ ಟೈಮಿಗೆ ಕೊಡಲಿಕ ಅಂದ್ರ, ಎಲ್ಲಿರ್ರೇ ಸಾಲಾ ಮಾಡತೀನಿ. ಮಾಲಕರು ಕೊಟ್ಟಾಗ ಅವರಿಗೆ ಬಡ್ಡಿ ಸಹಿತ ಕೊಡತ್ತೀನಿ. ಸಮಸ್ಯೆ ಐತಿ ಅಂತ ಹೇಳಿ ಕೆಲಸಾ ಕಳೆದು ಕೊಳ್ಳಲಾಕ ನಾನು ಈಗ ರೆಡಿ ಇಲ್ಲಾ. ಒಂದ ಸಲಾ ನನಗ ಅನುಭವ ಆಗೈತೀ. ಇನ್ನೊಂದು ಸಲಾ ಮತ್ತ ಅಂತಾ ಅನುಭವ ನನಗ ಆಗೋದು ಬೇಡಾ ಅಂತ ಸುಮ್ಮನೆ ಇರತೀನಿ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ ಇದ್ದರೂ ವೇತನ ಸರಿಯಾಗಿ ಕೊಡದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸತಾಯಿಸುವುದು ಮಾಲಕರ ದಬ್ಬಾಳಿಕೆಯ ಮುಖವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಧ್ವನಿಯನ್ನು ಹೇಗೆ ಬಗ್ಗು ಬಡಿಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ನ್ಯಾಯ ಕೇಳಲು, ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಂಘಟನೆಯವರ ಹತ್ತಿರ ಹೋದ್ರೆ, ಸಂಘಟನೆಯ ಸದಸ್ಯರು ಸಹ ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆ ಸೇರಿರುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾಗಿಯೇ ಉಳಿಯುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯು ಸಮಸ್ಯೆಯ ಕುರಿತು ಪ್ರಶ್ನೆ ಮಾಡಿದರೇ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು

ನೋಡುವ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಬದಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದು ಲಿಂಗ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿನ ಇನ್ನೊಂದು ಮುಖವನ್ನು ತೆರೆದಿಡುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯ ಶಕ್ತಿ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಕುಗ್ಗಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಆಕೆಯನ್ನು ನೋಡುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾದರೆ ಸಾಕು. ಆಕೆಗೆ ಮುಜುಗರವಾಗುತ್ತದೆ, ಅಲ್ಲದೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ಆಕೆಯನ್ನು ತೆಗೆದು ಹಾಕಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಆಕೆಯೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬಿಡುತ್ತಾಳೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೩

ಹೆಸರು : ಪಾರ್ವತಿ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ :	ಗಂಡ/ತಂದೆ-ತಾಯಿ ಕೆಲಸ :
ವಯಸ್ಸು : ೨೭	ಸ್ವಂತ ಊರು :	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ---	ಜಾತಿ : ನಾಯಕ	ಕೆಲಸ : ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳು

ನನ್ನ ಹೆಸರು ಪಾರ್ವತಿ. ಆರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳಾಗಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀನಿ. ಇಲ್ಲಿ ಗಂಡ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡು ರೀತಿ ಬೇರೆ, ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡುವ ರೀತಿ ಬೇರೆ ಅದ. ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳು ಎಷ್ಟ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಿದ್ರು ಗಂಡ ಮಕ್ಕಳಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ ಕೊಡತಾರ. ಯಾಕ ನಮಗ ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ ಅಂತ ಕೇಳಿದ್ರ, ನಾಳೆಯಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕ ಬರಬೇಡಿ ಅಂತ ಹೇಳತಾರ. ನಮ್ಮದು ಜೀವನ ಬಾಳ ಕಷ್ಟ ಐತೀ. ಜೀವನಕ್ಕ ನಾನು ದುಡಿಯಲೇ ಬೇಕು. ದುಡಿಯದೇ ಇದ್ರ ಜೀವನಾ ನಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಚನ್ನಾಗಿ ದುಡದ, ಚನ್ನಾಗಿ ಬದುಕಬೇಕಂದ್ರ ನಾವು ದುಡದದ್ದಕ ಸರಿಯಾಗಿ ಕಿಮ್ಮತ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಾನು ಬಾಳ ಆಸೆ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ದುಡಿಯಲಾಕ ಬಂದೇ. ಕೈ ಕೆಸರಾದರ್ರ ಬಾಯಿ ಮೊಸರು ಎನ್ನುವಂಗ ಸಮಾಜ ಐತಿ. ಮಾಲಕರು ನಾನು ದುಡದಿದ್ದಕ್ಕ ಚನ್ನಾಗಿ ಕೂಲಿ ಕೊಡತ್ತಾರ ಅಂತ ಮೊದಲ ಅಂದು ಕೊಂಡಿದ್ದೆ. ಹಂಗ ಅಂದು ಕೊಂಡಿರುವುದೇ ತಪ್ಪು ಆತು. ಮೈ ಬಗ್ಗಿಸಿ ದುಡದರ್ರ ಸರಿಯಾಗಿ ಕೂಲಿ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಸರಿಯಾಗಿ ಕೂಲಿ ಕೊಡ್ರಿ ಅಂದ್ರ ನಾಳಿಯಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕ ಬರ್ರ ಬೇಡ ಅಂತ ಹೇಳತ್ತಾರ. ನಮಗ ಕಷ್ಟ ಅದ ಅಂತನೇ ನಾನು ಈ ಕೆಲಸಕ್ಕ ಬಂದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಬಂದ ಮೇಲೆ ನನಗ ಅನ್ನಿಸಿದ್ದು ಹ್ಯಾಂಗ ಬರತದ ಹಂಗ ನಡೆದುಕೊಂಡ ಹೋಗಬೇಕ. ನ್ಯಾಯ, ನೀತಿ ಅಂತ ಕೇಳಿದ್ರ ಇರುವ ಕೆಲಸಾನೇ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ನಾವು ಬಡುವರ್ರು, ಅಲ್ಲದೆ ನಾನು ಒಬ್ಬ ಹೆಣ್ಣ ಹೆಂಗಸು ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಬಿಟ್ಟು ಮತ್ತ ಬೇರೆ ಕಡೆ ಹುಡುಕಿಕೊಂಡ ಹೋಗುವುದು ಕಷ್ಟ ಆಗತದ. ನನಗ ಅಷ್ಟೇನು ಗೊತ್ತ ಆಗದೇ ಇದ್ರು, ಸ್ವಲ್ಪ-ಸ್ವಲ್ಪ ಗೊತ್ತ ಆಗತದ. ಆದ್ರ ಗೊತ್ತ ಆಗ್ಯೈತೀ ಅಂತ ಏನು ಕೇಳುವಂಗ ಇಲ್ಲಾ. ಯಾರು ನನಗ ಪರಿಚಯ ಇರೋವರು ಒಬ್ಬರು ಹೇಳಿದರ್ರು, ಕೆಲಸಾ ಕೆಲಸಾ ನೇ. ಅದರಲ್ಲಿ ಹೆಣ್ಣ ಮಗಳು ಮಾಡ್ಯಾಳ ಗಂಡ ಮಕ್ಕಳು ಮಾಡ್ಯಾರ ಅಂತ ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡಬಾರದು, ಹಂಗ ಮಾಡಿದ್ರ ಅವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆ ಐತಿ ಅಂತ. ಆದ್ರ ಇಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವುದೇ ಬೇರೆ. ಹೆಣ್ಣ ಮಗಳು ಅದೇ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಿದ್ರ ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ, ಅದೇ ಕೆಲಸಾ ಗಂಡ ಮಕ್ಕಳು ಮಾಡಿದ್ರೆ ಅವರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚ ಕೂಲಿ. ಯಾಕ ಹೀಂಗ ಅಂತ ಒಂದೇ ಮಾತ ಅಂದ್ರ ಮಾಲಕರಿಂದ ಬರುವ ಉತ್ತರಾ ನಾಳೆಯಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕ ಬರಬೇಡ ಅಂತ. ಅದಕ್ಕ ಸುಮ್ಮ ಇರಬೇಕ. ನಾವು ಬಂದ

ಒಪ್ಪತ್ತಿನ ಜೀವನಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಂದಿವೀ, ನಮ್ಮ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಯಾರು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಾವು ಬಡದಾಡಿದ್ರು, ನಮಗ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಲಿಂಗತಾರತಮ್ಯ ಎನ್ನುವುದು ಸರ್ವಾಂತರ್ಯಾಮಿ. ಎಲ್ಲಿ ಹೋದರೂ ಲಿಂಗತಾರತಮ್ಯದ ಒಂದು ಮುಖವಾದರೂ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ಎನ್ನುವ ಕಾಯ್ದೆ ಜಾರಿಯಾಗಿ ಈಗಾಗಲೇ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳು ಉರುಳಿದರೂ, ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಜಾರಿಯಾಗಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ, ಜಾತಿ, ಪ್ರದೇಶ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಡಬಾರದು. ಇದನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂದು ಈ ಮಹಿಳೆಗೆ ತಿಳಿದಿದ್ದರೂ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಪ್ರಯೋಜನವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದು. ಇದು ಸಮಾಜ, ಅದರಲ್ಲೂ ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ, ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಸಮಾಜ. ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸ ಕನಿಷ್ಟ, ಅದಕ್ಕೆ ಯಾವುದೇ ಮೌಲ್ಯವಿಲ್ಲ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ನಾವು ಈಗಾಗಲೇ ನೋಡಿದ್ದೇವೆ, ಗಮನಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಆದರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಮಹಿಳೆಗೆ ಆಗುತ್ತಿರುವ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಪ್ರತಿಭಟಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರುವುದು ಈ ಸಮಾಜದ ದುಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೪

ಹೆಸರು : ಸಂಗಮ್ಮ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು	
ವಯಸ್ಸು : ೩೩	ಸ್ವಂತ ಊರು : ದಾಸವಾಳ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ---	ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	ಕೆಲಸ : ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳು

ನಾನು ದಾಸವಾಳ ಗ್ರಾಮದವಳು. ಇಲ್ಲಿ ದುಡಿಯಲು ಬಂದೆ. ಮಿಲ್‌ನ ಗೇಜ್‌ನಲ್ಲಿ ಭತ್ತ ಹಾಕುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡತ್ತೀನಿ. ಪ್ರತಿದಿನ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ ೧೦ ಗಂಟೆಯಿಂದ ೮ ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ದುಡಿತೀನಿ. ಆದರೆ ಕೂಲಿ ಮಾತ್ರ ಬಾಳ ಕಡಿಮೆ. ದುಡಿದಿದ್ದ ಪಗಾರ ೧೫ ದಿನಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಅಥವಾ ೨೫ ದಿವಸಕ್ಕ ಕೊಡತಾರ. ಇಷ್ಟೇ ದಿನಕ್ಕ ಕೊಡತ್ತಾರ ಅಂತ ಹೇಳಲಿಕ್ಕೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ಕೊಟ್ಟಾಗ ತೂಗೊಬೇಕು. ನಮಗ ಕಷ್ಟ ಅದ ಅಂತ ಮೊದಲೇ ಕೇಳುವಂಗಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಕಷ್ಟ ಹೇಳುವಂಗಿಲ್ಲ. ದುಡುದರ‍್ರು ಕಷ್ಟ ಕಳೀತದ ಅಂತ ಹೇಳುಕೊಳ್ಳುವಂಗಿಲ್ಲ. ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶೌಚಾಲಯ ಇಲ್ಲ. ಎರಡಕ್ಕ ಅದು ಹೋಗುವುದು ಬಾಳ ಕಷ್ಟ ಆಗತದ. ಗಂಡಸರು ಎಲ್ಲಿ ಬೇಕಾದರ‍್ರು ಹೋಗಿ ಬರತಾರ. ಆದ್ರ ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳಿಗೀ ಹಂಗ ಹೋಗುವುದು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಗಂಡ ಮಕ್ಕಳಿಗೀ ಇಲ್ಲಾಂದ್ರ ಮರ್ಯಾದೆ ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳಿಗಿ ಇರತ್ತ. ನಾವು ಸಹ ಗಂಡ ಮಕ್ಕಳಗತೇ ನಡಕೊಳ್ಳಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಶೌಚಾಲಯದಲ್ಲಿ ನೀರಿದರ‍್ರು ಸ್ವಚ್ಚ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲಿ ಹೋಗಲಿಕ್ಕೆ ಹೇಸಿಗಿ ಬಂದಗ ಆಗತದ.

ನನ್ನ ಗಂಡ ಅಟೋ ರಿಕ್ಷಾ ಓಡಸತಾನ, ದಿನಾ ಕುಡದ ಬರತಾನ. ಅದಕ್ಕ ಮನೀ ಸಂಸಾರ ಸಾಗಿಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ ಆಗತದ ಅದಕ್ಕ ನಾ ಮಿಲ್‌ನ್ಯಾಗ ಕೆಲಸಕ್ಕ ಬರತೀನಿ. ಆದ್ರ ಇಲ್ಲಿ ಕೂಲಿ ಸರಿಯಾಗಿ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಸರಿಯಾಗಿ ಗಾಳಿ ಅದು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಸ್ವಚ್ಚತೆ

ಅದು ಇಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲ್ಸಾ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಾಲಕರು ಏಕವಚನದಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡುವುದು, ಒಂದ ತರಾ ನೋಡುವುದು ಮಾಡತಾರ. ಮನ್ಯಾಗ ನನ್ನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಹೇಳುವಂಗಿಲ್ಲ. ದಿನಾ ಗಂಡ ಕುಡದ ಬಂದ ಹೋಡೆಯುವುದು ಬಡಿಯುವುದು ಮಾಡತಾನ, ಅಂತಾದರಲ್ಲಿ ನಾನು ಮಿಲ್‌ನ್ಯಾಗ ಹೀಂಗ ಮಾಡತಾರ ಅಂತ ಹೇಳಿದರ್ರ, ಕೆಲಸ್ಯಾ ಬಿಡಸೀ ಮನ್ಯಾಗ ಇರು ಅಂತ ಹೇಳತಾನ ಆಗ ಜೀವನಾ ನಡೆಸುವುದು ಬಾಳ ಕಷ್ಟ ಆಗತದ. ಕಷ್ಟ ಇದ್ದವರಿಗೆ ದೇವರು ಕಷ್ಟ ಕೊಡತಾನ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಗೆ ದ್ವಿಗುಣ ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ ಇರುವುದು ನಮಗೆಲ್ಲ ತಿಳಿದಿರುವ ಸಂಗತಿ ಆದರೆ ಮಹಿಳೆ ದ್ವಿಗುಣ ಹೊರೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿದರೂ ಮತ್ತೆ ಮಹಿಳೆಯೇ ಸಮಾಜದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಕ್ಕೆ ಬಲಿಯಾಗಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಈ ಸಮಾಜದ ವಿಪರ್ಯಾಸ ಹಾಗೂ ಮಹಿಳಾ ಬದುಕಿನ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮ರ ರನ್ವಯ ಗಾಳಿ, ಬೆಳಕು, ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಇರಬೇಕು. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾದ ಶೌಚಾಲಯ ಇರಬೇಕು ಎಂಬ ನಿಯಮವಿದೆ. ಆದರೆ ಇದು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉತ್ತಮವಾದ ವಾತಾವರಣ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿರುವುದು ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ನೋಡಿದಾಗ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯೇ ಮನೆಯ ಎಲ್ಲ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊತ್ತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಏನಾದರೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆಯಾದರೂ ಅದನ್ನು ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವಂತಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಸಮಸ್ಯೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದರೆ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಬಲಿಯಾಗುವವರನ್ನು ದೂರ ಸರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ವಿನಹಃ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಮೂಲವನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸದಿರುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇನ್ನುವರೆಗೂ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಲೇ ಇವೆ.

ಈ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆ ಗಂಡನನ್ನು, ಮಕ್ಕಳನ್ನು, ಇಡೀ ಮನೆಯ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ತಾನೇ ನಿರ್ವಹಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋದರೂ ಸಹ ಆಕೆಗೆ ಸಣ್ಣ ಪುಟ್ಟ ತೊಂದರೆಗಳಾದರೆ, ಆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಆಕೆಯನ್ನೇ ಕಾರಣವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದಕಾರಣ ಮಹಿಳೆಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಾದರೂ ಆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದಿರುವುದು ವಿಪರ್ಯಾಸ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆ ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆಯಾಗಬೇಕು ಎಂಬುವುದು ಪುಟಗಳಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ರಚನೆಯಾಗಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೫

ಹೆಸರು : ಮೌಲಾಸಾಬ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು	ಗಂಡ/ತಂದೆ-ತಾಯಿ ಕೆಲಸ :
ವಯಸ್ಸು : ೩೯	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕಾರಟಗಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ---	ಜಾತಿ : ಮುಸ್ಲಿಂ	ಕೆಲಸ : ಹಮಾಲಿ

ನಾನು ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಬಹಳ ವರ್ಷ ಆಯಿತು ಇಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲೀಕತೀನಿ. ನನ್ನ ಮನಿಗೆ ಈ ಮಿಲ್ ಹತ್ತಿರ ಆಗತ್ತೀತ. ಅದಕ್ಕ ನಾನು ಬೇರೆ ಕಡೆಗೆ ಕೆಲಸ ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ. ನನಗ ಬೇರೆ ಕಡೆ ಕೆಲಸಾ ಸಿಕ್ಕರೂ ಇದೇ ತೌಡು ತುಂಬುವ ಕೆಲಸಾ ಸಿಗತೈತೀ. ಇದೇ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಾಕ ಬೇರೆ ಕಡೆ ಯಾಕ ಹೋಗಬೇಕು ಅಂತ ನಾನು ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ. ನನ್ನ ಹೆಂಡತಿನೂ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತಾಳ ಅದಕ್ಕ ನಮ್ಮ ಮನೀ ನಡದೈತೀ. ನನ್ನ ಒಬ್ಬನ ಕೆಲಸದ ಮೇಲೆ ಮನೀ ನಡೆಯುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ. ಯಾಕಂದ್ರ ನಾನು ತೌಡು ತುಂಬುವ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಕಣ್ಣಾಗ, ಮೂಗನ್ಯಾಗ, ಕಿವಿಯಲ್ಲಿ ತವಡ ಹೋಗಿ ಬಹಳ ತೊಂದರೆ ಆಗತೈತೀ. ನನ್ನ ಆರೋಗ್ಯ ಕೆಲವು ಬಾರಿ ಸರಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ನಾನು ದುಡಿದಿದ್ದರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧ ನನ್ನ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾಕತೀನಿ.

ನಾನು ಇಲ್ಲಿ ಬಹಳ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತ್ತಿದ್ದರು, ನನಗ ಕೆಲವು ಸಲಾ ಆರಾಮ ತಪ್ಪಿದಾಗ ಮಾಲಕರಿಗೆ ಅಡ್ವಾನ್ಸ ಕೊಡು ಅಂತ ಅಂದ್ರು ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಾಳೆ ದಿನದ ಕೂಲಿ ಮಾತ್ರ ಕೊಡತಾರ ಅಷ್ಟೇ. ಅಲ್ಲದೆ ಬರಬ್ಯಾಡ ಅಂತ ಕಡ್ಡಿ ತುಂಡ ಮಾಡಿದಂಗ ಮಾತಾಡತಾರ. ನನಗ ಒಂದ ಒಂದ ಸಲಾ ಬಹಳ ಯೋಚನೆ ಆಗತೈತೀ ಆದ್ರ ಏನು ಮಾಡುವುದು ಅಂತ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ. ಒಂದ ಸಲಾ ನಮ್ಮ ಸಂಬಂಧಿಕರಲ್ಲಿ ಯಾರೊ ಒಬ್ಬರು ನನಗ ಕೇಳಿದಿದ್ರು ಆರೋಗ್ಯದ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚ ಎಲ್ಲಾ ಮಾಲಕರೇ ಕೊಡತಾರ ಅಂತ ಹೇಳಿದ್ದರು, ಆದ್ರ ನಮ್ಮ ಮಾಲಕರು ದುಡಿದಿದ್ದಕ್ಕ ಸರಿಯಾಗಿ ಒಂದೊಂದ ಸಲಾ ಪಗಾರ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ, ಇನ್ನ ಆರಾಮ ತಪ್ಪಿದ್ದಾಗ ಏನ ಕೊಡತಾರ. ಸರ್ಕಾರ ಎಷ್ಟು ಎಲ್ಲಾ ಯೋಜನೆ ಮಾಡತೈತೀ ಆದ್ರ ಅವು ಬಡವರಿಗೆ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ. ಸಿಗುವರಿಗೆ ಸಿಗುತ್ತವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಶ್ರೀಮಂತರಿಗೆ ಸಿಗತಾವ. ಬಡುವರು ಅಂದ್ರ ಯಾರಿಗೂ ಆಗೀ ಬರುವುದಿಲ್ಲ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಎಲ್ಲ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ಕಾಯ್ದೆ ಇದೆ ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಮಾಲಿಕರು ಪರಿಗಣಿಸದೇ ಇರುವುದು ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಕೆಟ್ಟ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹಚ್ಚಬಾರದು, ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಬೇರೆ ರೀತಿಯ ವಿಶೇಷ ಪರಿಹಾರವನ್ನು/ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು ಎಂಬುವುದು ಕಾಯ್ದೆ. ಆದರೆ ಈ ಯಾವುದೇ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸದೇ ಇರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೬

ಹೆಸರು : ಬಸವನಗೌಡ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು	ಗಂಡ/ತಂದೆ-ತಾಯಿ ಕೆಲಸ :
ವಯಸ್ಸು : ೪೨	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಸುಳೇಕಲ್	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ಐ.ಟಿ.ಐ.	ಜಾತಿ: ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಕೆಲಸ : ಫಿಟ್ಟರ್

ನಾನು ಸತತ ೨೫ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಕ್ಕೂಟದಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ನಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆ ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಅಂದರೆ ಪಿಎಫ್, ಹಾಜರಾತಿ, ಸಂಬಳ, ಕೂಲಿ, ಆರೋಗ್ಯದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಯದವರೆಗೆ ದುಡಿಯುವವರ ಬಗೆಗೆ, ಸರಿಯಾಗಿ ವೇತನ ನೀಡದಿರುವುದರ ಬಗೆಗೆ, ಇಂತಹ ಎಲ್ಲ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗೆಗೆ ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ಹೋರಾಟವನ್ನು ಮಾಡಿದ್ದೇನೆ. ಆದರೆ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯೋಜನೆ ಇದರಿಂದ ಆಗಿಲ್ಲ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಮಾಲೀಕರು ನನ್ನನ್ನು ದ್ವೇಷಿಸಿ, ನನ್ನ ಬಗೆಗೆ ಇಲ್ಲ ಸಲ್ಲದ ಆರೋಪವನ್ನು ಮಾಡಿ ನನ್ನನ್ನು ಜೈಲಿಗೆ ೬ ತಿಂಗಳು ಕಳಿಸಿದ್ದರು. ನಾನು ಯಾರ ಸಲುವಾಗಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಿದ್ದೇನೊ, ಹೋರಾಟ ಮಾಡಿದ್ದೇನೊ ಅವರಾರು ನನ್ನ ಬೆಂಬಲಕ್ಕೆ ಬರಲಿಲ್ಲ. ಬೇಲ್ ಮೇಲೆ ನಾನು ಈಗ ಹೊರಗೆ ಬಂದಿದ್ದೀನಿ. ದಿನಾ ಪೋಲಿಸ ಠಾಣೆಗೆ ಹೋಗಿ ಸಹಿ ಮಾಡಿ ಬರತೀನಿ. ಇದು ನನ್ನ ಸ್ಥಿತಿ.

ನಾನು ಹೋರಾಟ ಮಾಡುವಾಗ ಸ್ಥಳೀಯ ಜನರಿಂದ ನನ್ನನ್ನು ಬಡಿಸಿದರ್ರು, ಹೊಡಿಸಿದರ್ರು ನಾನ ಹೋರಾಟ ಮಾಡಿದ್ದಕ್ಕ ನನಗ ಒಳ್ಳೆಯ ಪ್ರತಿಫಲ ಮಾಲಕರು ನೀಡಿದರು. ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಟ್ಟಾಗಿ ನಿಂತರ್ರ ಅವರು ಏನು ಮಾಡಲಿಕ್ಕೆ ಆಗೋದಿಲ್ಲ ಆದ್ರ ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಜನರು ಬಹಳ ಆಸೆ ಮಾಡತ್ತಾರ. ಎಲ್ಲಾರಿಗೂ ಒಳ್ಳೆಯದು ಆಗುವುದು ಅವರಿಗೆ ಬೇಡ ತಮಗ ಒಳ್ಳೆಯದು ಆದ್ರ ಸಾಕು. ಆದ್ರ ನಾನು ಅವರ ಹಣೆಬರಹ ಬದಲಾಯಿಸಲಿಕ್ಕೆ ಹೋರಾಟತೀನಿ ಅದು ನನಗ ಈಗ ಅದು ತಪ್ಪ ಅಮತ ಅನಸ್ತದ. ಆದ್ರ ನನಗ ಮನಸ್ಸ ಅಷ್ಟ ಜಲ್ದಿ ಒಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ. ನನಗ ಯಾವಾಗಲೂ ಗಾಂಧೀ ಮತ್ತು ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಅವರೇ ಸ್ಫೂರ್ತಿ. ಜನರು ಎಷ್ಟೇ ಮಾಡಿದ್ರು ನನಗ ಅವರೇ ಬಾಳ ನೆನಪ ಆಗತಾರ. ನನಗ ಇಂದ ಒಳ್ಳೆಯದು ಆಗದಿದ್ದರ್ರು ನಾಳೆ ಒಳ್ಳೆಯದು ಆಗತದ ಅಂತ ಗೊತ್ತ ಅದ. ನಾನು ಯಾರದು ಅದು ಏನು ತಿಂದಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕ ನನಗ ಏನು ಅಂಜಿಕೆ ಇಲ್ಲ. ಆದ್ರ ಒಂದೊಂದ ಸಲಾ ಬಾಳ ಬೇಜಾರ ಆಗತದ. ನನಗ ಯಾವುದೇ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಸಿಗದಂಗ ಮಾಡಿದ್ರ, ಕೆಲವು ತಿಂಗಳ ನಂತರ ನನ್ನ ಜೊತೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ ಬಂದರ್ರು ಆದರೆ ನಾನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕ ಮತ್ತ ಎಲ್ಲಾ ಗಿರಣಿ ಮಾಲೀಕರು ಸೇರಿ ನನ್ನ ಮೇಲೆ ಮತ್ತ ಕೇಸ್ ಹಾಕಿದ್ರು ಆದ್ರ ಈ ಸಲಾ ಅವರಿಗೆ ಏನು ಮಾಡಲಿಕ್ಕೆ ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಪೋಲಿಸರಿಂದ ಹೊಡೆಸಲಿಕ್ಕೆ ಬಂದ್ರ ಆದ್ರ ಈ ಸಲಾ ಇದು ಸಾಧ್ಯ ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕ ಸುಮ್ಮ ಆದ್ರ, ನಾನು ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನು ಎಲ್ಲಾ ಕೇಳಲಿಕ್ಕೆ ಸುರು ಮಾಡಿದ್ಯಾ ಅದಕ್ಕ ಈಗ ಅವರ ಕೈಯಲ್ಲಿ ಏನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಈಗ ಅವರು ನನ್ನ ಬಗ್ಗೆ ಯಾರಾದರ್ರೂ ಕೇಳಿದಿರ್ರೆ ಇಲ್ಲ ಸಲ್ಲದ ಸುಳ್ಳು ಹೇಳಿ ನಂಬಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ತಮ್ಮ ಮಾತ ಮುಗಿಸಿದ್ರು

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಜಾಗತೀಕರಣ, ಖಾಸಗೀಕರಣ, ಉದಾರಿಕರಣದಿಂದ ಪ್ರತಿಫಲಗಳು ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವುದು ಸ್ವಕೇಂದ್ರಿತ ಆಲೋಚನೆ, ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ, ಸ್ವಾರ್ಥ, ಹೋರಾಟವನ್ನು ಹತ್ತಿಕ್ಕುವುದು ಎಂದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೋರಾಟಗಳು ಸ್ವಕೇಂದ್ರಿತ ಆಲೋಚನೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಒಡಕು ಮೂಡಿ ಇಡೀ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಕೆಟ್ಟ ಹೆಸರು ಬಂದಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಈಗಾಗಲೇ

ತಿಳಿದಿದ್ದೇವೆ. ಈ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಸಮುದಾಯದ ಬಗೆಗೆ ಆಲೋಚಿಸುತ್ತಾನೋ ಆತನನ್ನೇ ಬಿಟ್ಟು ಇಡೀ ಸಮುದಾಯ ತನ್ನ ಬಗೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಆಲೋಚಿಸಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಹೋರಾಟದಿಂದ ಎನ್ನೆಲ್ಲಾ ಸಾಧ್ಯವಾದರೂ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿರುವವರು, ಯಾರಿಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇವೆಯೋ ಅವರು ಸ್ವಾರ್ಥಿಗಳಾದರೆ ಹೋರಾಟದ ಮುನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿರುವವರ ಮೇಲೆ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.

ಇಂದಿನ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ನೋಡಿದರೆ ಸುಮ್ಮನಿದ್ದು ಬಿಡುವ, ಹಣಕ್ಕೆ ತಮ್ಮ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನೇ ಮಾರಿಕೊಳ್ಳುವ, ಹಣಕ್ಕೆ, ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಆದಕಾರಣ ಇಂದು ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರ ಎನ್ನುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆದಿರುವುದು. ಇದನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಬೇಕಾದರೆ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ನೈತಿಕ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಬೆಳೆಯಬೇಕಾಗಿದೆ. ಇಂದಿನ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ನೈತಿಕ ಪ್ರಜ್ಞೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಬೇಕಾದ ಪಠ್ಯವನ್ನು ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳಿಸಬೇಕಾದ ತುರ್ತು ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೭

ಹೆಸರು : ಎಂ. ವಿರುಪಾಕ್ಷಪ್ಪ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು	ಗಂಡ/ತಂದೆ-ತಾಯಿ ಕೆಲಸ :
ವಯಸ್ಸು : ೪೧	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕಲ್ಗುಡಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಶ್ರೀರಾಮನಗರ
ಶಿಕ್ಷಣ : ಐ.ಟಿ.ಐ.	ಜಾತಿ: ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಕೆಲಸ : ಫಿಟ್ಟರ್

ನಾನು ಫಿಟ್ಟರ್ ಆಗಿ ೧೫ ವರ್ಷಗಳಾಯಿತು. ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ನಾನು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನಾ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಇಷ್ಟು ವರ್ಷ ದುಡಿದ್ರು, ಸ್ವಂತ ಮನೀ ಕಂಡಿಲ್ಲ ನಾವು. ಸಿಕ್ಕ ಜಾಗಾದಾಗ ಗುಡಿಸಲು ಹಾಕಿಕೊಂಡ ಜೀವನಾ ನಡೆಸಿಲಿಕ್ಕತ್ತೆವಿ. ನಾಳಿಗಿ ಯಾರ ಬಂದು ನಮ್ಮನ್ನು ಈ ಗುಡಿಸಿಲಿನಿಂದ ಒದ್ದ ಓಡಿಸತ್ತಾರ ಅಂತ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ. ಮಕ್ಕಳಿಗೂ ಸಹ ಸರಿಯಾಗಿ ಕಲಿಸಲು ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಓದಿಸುವುದು ಕಷ್ಟ ಆಗೈತೀ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ನಮ್ಮ ಗೋಳು ತಿಳಿಯಗಿಂಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆ ಹೇಳಿಕೊಂಡರೇ, ಅವರ ಗಮನಕ್ಕೆ ತಂದ್ರೆ ಯಾವುದೇ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ಬರೀ ಮಾಲಿಕರೊಂದಿಗೆ ಸರಿಪಡಿಸುತ್ತೇವೇ ಎಂದು ಹೇಳತ್ತಾರೆ. ನಾವು ಏನು ಮಾಡುವುದು ಗೊತ್ತ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕ ಸುಮ್ಮ ಇರತ್ತೇವೆ.

ಕಾನೂನು, ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದು ನಮಗ ನ್ಯಾಯ ಕೊಡಸ್ರಿ ಎಂದು ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಹೇಳಿದ್ರೆ, ವಿನಂತಿಸಿಕೊಂಡರ್ರೆ ಏನು ನಿನಗ ಗೊತ್ತ ಅದ ಅಂತಾರ. ನಿನ್ನ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀನು ಸರಿಯಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸು ಅಷ್ಟು ಮಾಡಿರ್ರ ಸಾಕು. ಮುಂದ ನಾವೆಲ್ಲಾ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳತ್ತಾರೆ ಆದ್ರ ನಮ್ಮ ಪರವಾಗಿ, ನಮಗ ನ್ಯಾಯ ಕೊಡಿಸುವ ಒಂದು ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಬಾಯಿ ಮುಚ್ಚಿಸುವ ಕೆಲಸಾ ಮಾತ್ರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ಮಾಡತ್ತಾರ. ಏನರೇ ಹೆಚ್ಚು ಮಾತನಾಡಿದ್ರ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಲಕರು

ಕೆಲಸದಿಂದ ಬಿಡುವಂಗ ಮಾಡತ್ತಾರ. ಇರುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡು ಏನು ಮಾಡುವುದು ಬಾಯಿ ಮಾತನ್ಯಾಗ ಹೇಳಿ ಸುಮ್ಮ ಆಗತೇವಿ. ಕೆಲವು ಸಲಾ ನಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಂದರೆ ಎಲ್ಲಾ ಕಾಮಿಕರು ನಮಗ ಬೈಯತ್ತಾರ ಆದ್ರ ನಾವು ಸಂಘಟನೆ ಎಂದು ಹೇಳಿಕೊಂಡರ್ರು ಏನು ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಿಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ನಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋದ್ರೆ, ಅಧಿಕಾರಿ ಎಂದರೆ ಏನಿ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿಯ್ಯಾ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ನಿನ್ನ ಅರ್ಜೆಂಟಿಗೆ ನಾವು ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಬೇಕ ಏನ. ಸಮಯ ಸಂದರ್ಭ ಬಂದಾಗ ಮಾಡತ್ತೇವಿ ಎಂದು ಕಾಲಹರಣ ಮಾಡತಾರ ಹೊರತು ನಮ್ಮ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬರುವ ಪರಿಹಾರ ಸಹ ಬೇಗನೆ ತಲುಪುವಂಗ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಏನ ಏನ ಸಮಸ್ಯೆ ಐತೀ ಅದನ್ನು ಬರೆದು ಕೊಡು ಆಮೇಲೆ ಪರಿಹಾರ ಕೊಡಿಸುತ್ತೇವೆ. ಇಲ್ಲದಿದ್ದರ್ರ ನೀನು ಜಿಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧೀಕ್ಷಕರ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗಿ ನ್ಯಾಯ ಕೇಳು ಅಂತಾರ. ಇಲ್ಲಿ ಸಿಗಲಾರದ ನ್ಯಾಯ ಅಲ್ಲಿ ಹೇಂಗ ಸಿಗತ್ತೈತೀ ನೀವೆ ಹೇಳ್ರಿ ಎಂದು ಮಾತು ಮುಗಿಸಿದ್ರು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಇಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ನಾಗರಿಕನೊಬ್ಬನು ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನು, ನ್ಯಾಯ ಎಂದು ಮಾತನಾಡಿದರೆ, ಧ್ವನಿ ಎತ್ತಿ ಮಾತನಾಡಿದರೂ ಸಹ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೆಂಬ ಕೊಬ್ಬಿದ ಜನರು ಪ್ರಜೆಗಳಿಗೆ ಇರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಬಂಡವಾಳಗಾರರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ ಹೊರತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. "ನೀರು ಎಲ್ಲಿ ನಿಲ್ಲುತ್ತವೆ ಅಂದರೆ ತಗ್ಗು ಇದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ನಿಲ್ಲುತ್ತವೆ." ಇಲ್ಲಿ ತಗ್ಗನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ಅಂದರೆ ಹಣ, ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರು ಮಾಲೀಕರು, ಬಂಡವಾಳಗಾರರು ಆಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಅವರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ನೀರುಣಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮತಟ್ಟಾದ ನೆಲವನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಅಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ನೀರನ್ನುಣಿಸುವುದರ ಬಗೆಗೆ ಯೋಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಆ ನೆಲ ಬರಡಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬರಡಾಗಿದೆ. ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಎಂದು ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನು, ಓದಿಕೊಂಡರೂ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯೋಜನವಾಗದಿರುವುದು ಈ ಸಮಾಜದ ಲೂಪ ಹೋಲ್ ಆಗಿದೆ. ಈ ಲೋಪದೋಷ ಹೋಲ್‌ನ್ನು ತುಂಬುವ ಕೆಲಸ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ನಡೆಯಬೇಕಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೮

ಹೆಸರು : ಅಂಬ್ರಮ್ಮ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು	ಕೆಲಸ : ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳು
ವಯಸ್ಸು : ೩೯	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಗಂಗಾವತಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ದಾಸನಾಳ ಬ್ರಿಜ್
ಶಿಕ್ಷಣ : ---	ಜಾತಿ : ಸುಣಗಾರ್	

ಈ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ನಾನು ನನ್ನ ಗಂಡ ದುಡಿತ್ತೀವಿ. ಇಲ್ಲಿಗೆ ೯ ವರ್ಷಗಳಾದವು. ಗೇಜ್‌ನಲ್ಲಿ ಭತ್ತ/ ಸಿಲ್ಲು ಸುರಿಯುವಾಗ ಗೇಜ್ನ ಬ್ಲೇಡನಿಂದ ನನ್ನ ಕೈ ಚುಚ್ಚಿತು. ಅಪಾರ ರಕ್ತ ಬಂತು, ನಾನು ಆಗ ಮೂರ್ಛೆ ಹೋಗಿ ಬಿದ್ದೇ. ನನ್ನ ಗಂಡ ನನ್ನನ್ನು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗಿ ತೋರಿಸಿದ್ರು. ಆಗ ಬಹಳ ಖರ್ಚ ಆಯಿತು. ಒಂದ ತಿಂಗಳ ನಾನು ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದೇ. ಮತ್ತೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಬೇಕಂದ್ರ ಎರಡು ತಿಂಗಳ ಆತು. ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಖರ್ಚ ವೆಚ್ಚನ್ನು ಕೇಳಲಿಕ್ಕ ಮಾಲಕರ ಹತ್ತಿರ ನನ್ನ ಗಂಡ ಮತ್ತ ನಾನು ಹೋದೆವು ಆದ್ರ ಮಾಲಕರು ನೀವು ಸರಿಯಾಗಿ ನೋಡಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸಾ ಮಾಡದಿದ್ದರ್ರ ನಾವು ಏನ ಮಾಡೋಣ. ನೀವು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ತಪ್ಪಿಗೆ, ಗಾಯಕ್ಕ ನಮಗ ರೊಕ್ಕಾ ಕೊಡಲಿಕ್ಕೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತ್ತಿದ್ದರ್ರ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡ್ರಿ ಇಲ್ಲಾ ಅಂದ್ರ ಈ ಕೆಲಸಾ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಕಡೆಗೆ ಕೆಲಸಾ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಿರಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದರ್ರು, ನಾವು ಅವರ ಹೇಳದಕ್ಕ ಏನ ಸುಮ್ಮ ಆಗಲಿಲ್ಲಾ. ಕೇಸ ಮಾಡತೀವಿ ಎಂದು ಹೇಳದೀವಿ. ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯವರನ್ನು ಭೇಟಿಯಾದೇವು. ಆದ್ರ ಅವರು ಪೇಪರನಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಬರೆದು ಕೊಡ್ರಿ ಎಂದು ಹೇಳದರ್ರು. ಆದ್ರ ನಾವು ಬರೀ ಮಾತನಾಡಿ ಈ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಗೀಹರಿಸಿ ಎಂದು ಹೇಳದ್ವಿವಿ. ಆದಕ್ಕ ಆವರು ಸುಮ್ಮ ಮಾತನಾಡದಂಗ ಆಗತ್ತೈತೀ ಅಷ್ಟೇ. ಅವರು ಕೊಡದಿದ್ದರ ನಾವು ಮತ್ತ ಏನು ಮಾಡಲಿಕ್ಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಿದರು.

ನಾವು ಬರೆದ ಕೊಟ್ರ ನಮಗ ಆವರು ಕೆಲಸಾ ಬಿಡಸತ್ತಾರ ಅಂತ ಭಯ ಇತ್ತು. ಈ ಕೆಲಸಾ ಬಿಡಿಸಿದ್ರ ಮತ್ತ ಕೆಲಸಾ ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು ಬೇರೆ ಕಡೆ ಹೋಗಬೇಕು. ಅಲ್ಲದ ಕೆಲಸಾ ಸಿಗಲಿಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟ ದಿನಾ ಆಗತ್ತೈತೀ ಏನು ಅಂತ ಅನಿಸಿತ್ತು. ಆಗಲೇ ನಾವು ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಸಲುವಾಗಿ ಸಾಲಾ ಮಾಡಿದ್ವೀವಿ. ಆ ಸಾಲಾ ನೇ ತೀರಿಸುವುದು ಹೇಂಗ ಅಂತ ಯೋಚನೆ ಮಾಡುತಿದೀವಿ. ಇನ್ನು ಮಾಲಕರು ಕೆಲಸಾ ಬಿಡಿಸಿದ್ರ ಏನ ಮಾಡುವುದು. ಇಲ್ಲೇ ನಾವ ದುಡಿತ್ತಿದ್ರ ಮುಂದ ಆದ್ರು ಸಾಲಾ ತೀರಿಸಬಹುದು. ಆದ್ರ ಮಾಲಕರು ನಾವು ಕೇಸ್ ಮಾಡೇವು ಅಂತ ಗೊತ್ತ ಆದ್ರ ಇರುವ ಕೆಲಸಾ ಬೀಡಸತ್ತಾರ. ಆಗ ಏನ ಮಾಡುವುದು ಅಂತ ನಾವು ಕೇಸ್ ಅದು ಏನು ಕೊಡಲಿಲ್ಲ. ಸುಮ್ಮ ಆದೇವು. ನಮಗ ಈಗಾಗಲೇ ಮಾಲಕರು ಹೇಂಗ ಅದಾರ ಅಂತ ಗೊತ್ತಿ ಇತ್ತು. ಒಂದೆರಡು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ನಾವು ಈ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ನೋಡಿದ್ದೀವಿ. ಅದಕ್ಕ ಸುಮ್ಮ ಇರುವುದು ಒಂದೇ ಮಾರ್ಗ ಅಂತ ಅನಿಸಿತ್ತು. ಸಾಲಾ ತೀರಿಸಲಿಕ್ಕೆ ೯ ತಿಂಗಳ ಆಯಿತ್ತು. ಬಡ್ಡಿ ಇಲ್ಲಾದ್ರ ಸಾಲಾ ಕೊಡ್ರಿ ಅಂದ್ರು ಮಾಲಕರು ಕೊಡಲಿಲ್ಲ. ಮಾಲಕರು ಏನು ಮಾಡಿದರೂ ನಮ್ಮಂತ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಏನೂ ಮಾಡಲಿಕ್ಕೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ನಾವು ಏನಿದ್ದರೂ ಅವರು ಮಾಡಿದ್ದನ್ನು ಮಾಡಿಸಿಕೊಂಡ ಸುಮ್ಮ ಇರಬೇಕು. ಎಲ್ಲರ್ರೇ ನ್ಯಾಯ, ನೀತಿ ಅಂತ ಅಂದರ ಇವುರ ನ್ಯಾಯಾನು ಹೋಗತ್ತೈತೀ. ಬದುಕಲು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದರು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಅಕ್ಷರ ಲೋಕದ ಬೆಳಕನ್ನು ಕಂಡರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅದನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲರಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕೇವಲ ಅವರು ಕಾರಣವಲ್ಲ. ಅವರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ಅಭದ್ರತೆ ಭಾವನೆಯೇ ಕಾರಣ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇಷ್ಟು ದಿನಾ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಿದರೇ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ ಎಂಬ ನಿಯಮ, ಕಾನೂನು ಇದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಅಪಘಾತವಾದರೆ ಅದರ ಖರ್ಚು, ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಮಾಲಕರು ಭರಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ನಿಯಮವಿದ್ದರೂ ಸಹ ಆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಅಪಘಾತವಾದರೆ ಮಾಲಕರು ಅದರ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಬೇಕು ಎಂಬುವುದರ ಬಗೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇದೆ. ಆದರೆ ಅದನ್ನು ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲರಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಕೇವಲ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೇಳಿದರೆ ಸಾಲದು ಅದನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ಮನಸ್ಸು ಸಹ ಮಾಲಕರಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಇರಬೇಕು. ಕರ್ತವ್ಯ ಪ್ರಜ್ಞೆ ಕಡಿಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಷ್ಟಗಳು ಕೆಳ ವರ್ಗದ, ಕೆಳ ದರ್ಜೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲಾಗುತ್ತವೆ. ಇದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಬೇಕಾದರೆ ಮತ್ತೊಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕ್ರಾಂತಿಯಾಗಬೇಕು ಅಷ್ಟೇ. ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಸಿದ್ಧರಾಗಬೇಕು.

ಪ್ರಕರಣ : ೯

ಹೆಸರು : ಯಲ್ಲಪ್ಪ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು	ಗಂಡ/ತಂದೆ-ತಾಯಿ ಕೆಲಸ
ವಯಸ್ಸು : ೪೨	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಮೈಲಾಪುರ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಜಾತಿ: ನಾಯಕ	ಶಿಕ್ಷಣ : ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	ಕೆಲಸ : ಹೆಲ್ಪರ್

ಕಳೆದ ೧೫ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಲ್ಪರ್ ಆಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲಿಕತ್ತೀನಿ. ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಹೆಲ್ಪರ್ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ವಿದ್ಯುತ ವೈರನಿಂದ ಶಾಕವುಂಟಾಯಿತು. ಅದರಿಂದ ಆರು ತಿಂಗಳು ಆರಾಮವಿಲ್ಲದೆ, ಬಲಗೈ ನೋವು, ಶಕ್ತಿ ಹೀನತೆ ವುಂಟಾಯಿತು. ಮಾಲೀಕರು ನನಗೆ ಕೇವಲ ರೂ. ೨೫೦೦/-ಗಳ ಸಹಾಯ ಮಾತ್ರ ಮಾಡಿದರು. ಅದನ್ನ ಬಿಟ್ಟರೆ ಮತ್ತೇ ಏನೂ ಸಹಾಯ ಮಾಡಲು ಮುಂದ ಬರಲಿಲ್ಲ. ಮತ್ತೇ ಹಣದ ಸಹಾಯ ಕೇಳಿದರೆ ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಈಗ ಹಣ ಇಲ್ಲ, ಮುಂದೆ ಕೊಡುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳಿ ಮೂರು ವರ್ಷವಾದವು ಆದ್ರೆ ಇಂದಿನವರೆಗೆ ಕೊಟ್ಟಿಲ್ಲ. ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಚನ್ನಾಗಿ ನನ್ನನ್ನು ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತ್ತಾರ. ನಾನು ಇಂದ ಕೊಡತಾರ, ನಾಳೆ ಕೊಡತಾರ ಅಂತ ಸುಮ್ಮ ಅದೀನಿ. ಆದರೆ ಕೊಡುವ ಲಕ್ಷಣಗಳೇನು ಇಲ್ಲ. ನಮ್ಮನ್ನು ದುಡಿಸಿಕೊಂಡು ಅವರು ಚನ್ನಾಗಿ ಲಾಭ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳತ್ತಾರ. ನಮ್ಮಗ ಏನಾದ್ರು ತ್ರಾಸ ಆದ್ರ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ.

ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಜೀತದ ಆಳಿನಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ವಿರಾಮದ ಅವಧಿ ಇಲ್ಲ, ಸ್ವಚ್ಛ ನೀರು ಇಲ್ಲ, ಪಿಎಫ್ ಇಲ್ಲ, ವೇತನದಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯ ಇದೆ. ನಾನು ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ವೇತನ ಕೇಳಿದರೇ ಕಡಿಮೆ ಹಣಕ್ಕೆ ದುಡಿಯುವವರನ್ನು ತಂದು ಹೆಲ್ಪರ್ ಆಗಿ ಮಾಡತಾರ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಅವರು ಕೊಡುವಷ್ಟು ಹಣಕ್ಕೆ ನಾವು ದುಡಿಯಬೇಕು. ನಾವು ದುಡಿದಿರುವ ಕೂಲಿ ಹಣವನ್ನು

ನಮಗ ಬೇಕಾದಾಗ ಕೇಳುವಂಗಿಲ್ಲ. ಮಾಲಕರು ತಮಗ ತಿಳಿದಂಗ ಮಾಡತ್ತಾರ. ಯಾರು ಕೇಳುವವರು ಇಲ್ಲ. ಕೇಳಿದವರ ಮೈಮೇಲೆ ನೂರಾರು ಆರೋಪ ಹೊರಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಕೆಟ್ಟವರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡತ್ತಾರ. ಅದಕ್ಕ ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹ ಮಾಲಕರ ಮುಂದ ಏನೂ ಮಾತಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಸುಮ್ಮ ಇರತಾರ. ಎಲ್ಲಾರಿಗೂ ಮಾಲಕರು ಕೆಲಸಾ ಬಿಡಸತ್ತಾರ ಅಂತ ಬಾಳ ಭಯ ಐತೀ. ನಾವು ದುಡಿಯುವದಕ್ಕ ನಮಗ ಭದ್ರತೆ ಇಲ್ಲ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮ರನ್ವಯ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಅಪಘಾತವನ್ನುಂಟುಮಾಡಬಾರದು, ಅಪಘಾತವನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೊಡಗಿಸಬಾರದು ಎಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಜೀವ ವಿಮಾವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಜೀವ ಮಿಮೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಅಫಘಾತಗಳು ಉಂಟಾದಾಗ ಹಣದ ಅನುಕೂಲವಾಗುವುದು. ಆದರೆ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸದೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಅಪಘಾತಗಳು ಉಂಟಾದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೦

ಹೆಸರು : ಬಸವರಾಜ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು	
ವಯಸ್ಸು : ೪೦	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕಾರಟಗಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ---	ಜಾತಿ: ಕುರುಬ	ಕೆಲಸ : ಹಮಾಲಿ

ನಾನು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಹಮಾಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಒಂದು ಮಿಲ್‌ನಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೀನಿ. ಏಕೆಂದರೆ ಒಂದೇ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಈ ಹಿಂದೆ ದುಡಿದೆ, ಅವರು ನನ್ನನ್ನು ಗುಲಾಮನನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದಕ್ಕಿಂತ ಮಾಲೀಕರ ಸೇವೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿತ್ತು. ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ ಮಾಡುವಾಗ ನಮ್ಮನ್ನು ಕರೆದು ಅವರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಕಳಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಇದರಿಂದ ನಮ್ಮ ಒಂದು ದಿನದ ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿಯ ಕೂಲಿ ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದಿಲ್ಲ. ನೀನು ಎಷ್ಟು ಚೀಲ ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ ಮಾಡಿದ್ದೀಯಾ ಅಷ್ಟಕ್ಕೆ ಕೂಲಿ ಕೊಡತ್ತೀನಿ ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಇದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ನಾನು ಕಾಡಿ ಬೇಡಿ ಕೂಲಿ ಪಡಿತ್ತಿದ್ದೇ. ಇದೇ ರೀತಿ ೬ ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಈ ರೀತಿಯಾದ ವಿವಿಧ ಸಮಸ್ಯೆ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದೆ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದೇ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ದುಡಿಯಬಾರದು ಎನ್ನುವ ತೀರ್ಮಾನ ಮಾಡಿ ಇನ್ನೊಂದು ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲ ಮಾಡುತ್ತಾ ಇದ್ದೀನಿ.

ಹಮಾಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವವರನ್ನು ಮೊದಲೇ ಕೀಳಾಗಿ ನೋಡುತ್ತಾರ. ನಾವ ಅಕ್ಕಿ ಚೀಲ ಎತ್ತಿ ಇಡದಿದ್ದರ ಏನು ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಾಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಯಿಂದ ಬಾಳ ಲಾಭ ಆಗತದ. ಆದರ ಲಾಭ ಎಲ್ಲಾ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ, ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹ ಬಾಳ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸತ್ತಾರ. ನಾವು ಎಷ್ಟೇ ಬಾರದ ಚೀಲಾ

ಎತ್ತಿದ್ದರ‍್ರು ನಮಗ ಸಿಗುವ ಕೂಲಿ ಹೂ ಎತ್ತಿದ್ದಷ್ಟ ಮಾತ್ರ, ನಾವು ಹಮಾಲಿಕೀ ಮಾಡತೀವಿ ಅಂತ ನಮ್ಮಗ ಬಾಳ ಕನಿಷ್ಮವಾಗಿ ನೋಡತಾರ. ಹಮಾಲರ ಅದ್ರ ಮನುಷ್ಯಾರ ಹಾಗೇ ನೋಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಮಗ ಯಾವುದು ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನು ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ ಅಂತ ಹೇಳತಾರ. ನಮಗ ಕಾಯ್ದೆ ಇದ್ದರ‍್ರ ಎಷ್ಟ, ಬಿಟ್ರ ಎಷ್ಟ ನಾವು ಬಾರಾ ಹೊರುವುದು ತಪ್ಪುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಂಗ ಐತಿ ನಮ್ಮ ಜೀವನಾ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ದರ್ಜೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಕಾಯ್ದೆ, ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕಾದ್ದು, ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಮೇಲ್ ದರ್ಜೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈಗಾಗಲೇ ಹಲವಾರು ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಕಾನೂನು ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಸೇರ್ಪಡೆ ಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಹಮಾಲಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಈ ಕಾನೂನು ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡಿಸಬೇಕಾದುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಈಗಾಗಲೇ ಕಾನೂನುಗಳು ಇದ್ದರೆ ಅವುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರಲ್ಲಿ ಅರಿವನ್ನು ಮೂಡಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಿ ಅವರುಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಬೇಕಾದುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೧

ಹೆಸರು : ಸುಭಾಶ	**ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ: ವಿವಾಹಿತರು**	
ವಯಸ್ಸು : ೩೧	**ಸ್ವಂತ ಊರು : ಢಣಾಪುರ**	**ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ**
ಶಿಕ್ಷಣ : ಐಟಿಐ	**ಜಾತಿ: ಲಂಬಾಣಿ**	**ಕೆಲಸ : ಹೆಲ್ಪರ್**

ನಾನು ನನ್ನ ೨೩ನೆಯ ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಹೆಲ್ಪರ ಆಗಿ ಕೆಲಸಾ ಪ್ರಾರಂಭ ಮಾಡಿದೆ. ಮೊದಲಿಗೆ ನನಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಬೇಕು, ಚನ್ನಾಗಿ ದುಡಿಯಬೇಕು, ಗಳಿಸಬೇಕು ಎಂದು ತುಂಬಾ ಆಸೆ ಇತ್ತು. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ನಾನು ಬಹಳ ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೇ. ಭವಿಷ್ಯದ ಬದುಕನ್ನು ಚನ್ನಾಗಿ ಜೀವಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಕೊಂಡಿದ್ದೆ, ಫಿಎಫ್, ಬೋನಸ ಇತರ ಯಾವುದೇ ಸೌಲಭ್ಯ ನೀಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಫಿ.ಎಫ್ ಕಟ್ಟಿರ‍್ರಿ ಎಂದರೆ ನೋಡೋಣ ಎನ್ನುತ್ತಿದ್ದರು. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ನಾಯಕರನ್ನು ಕರೆದುಕೊಂಡು ಕೇಳಿದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ನಾವು ಏನು ಮಾಡಬೇಕು, ಸರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಲ್ಲ, ಪದೇ ಪದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಗೈರು ಹಾಜರಾಗುತ್ತಾರೆ. ಇತರ ತಪ್ಪುಗಳನ್ನು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಫಿ.ಎಫ್ ಇಲ್ಲದೆ ದುಡಿಯುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಬಂದಿದೆ. ನಾನು ಕಾರ್ಮಿಕ ನಾಯಕರಿಗೆ ಹೇಳಿದ ವಿಷಯ ಮನಸ್ಸಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ನನ್ನ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಸಂಬಳ ನೀಡಲಿಲ್ಲ. ಎಷ್ಟು ಬಾರಿ ಕೇಳಿದರೆ ಅಕ್ಕಿ ಮಾರಿ ಕೊಡುತ್ತೀವಿ ಅಂತ ಹೇಳುತ್ತಾ ಇದ್ದರು. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಅವರಿಗೆ ಕೇಳಿಕೊಂಡೇ ನನ್ನಿಂದ ತಪ್ಪಾಗಿದೇ, ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ನನ್ನ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಯಾರ ಮುಂದೆ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಇರುವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಆದರೆ ನಾವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ

ಜೊತೆಗೆ ಹೋಗಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ನನ್ನ ಬೆವರಿನ ಬೆಲೆ ನೀಡಲಿಲ್ಲ. ನಾನು ಏನಾದ್ರು ಮಾತನಾಡಿದರೆ ಲಾಭವಿಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿನ ಸರ್ಕಾರಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಅವರ ಪರವಾಗಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ, ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಎಲ್ಲಿಯವರಗೆ ದುಡಿಯುವ ಶಕ್ತಿಯಿದೆ ಅಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಮಾತ್ರ ದುಡಿಯುವುದು. ಬೇರೆ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಅನುಭವ ಬೇಕು. ಸ್ವಂತ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಹಣ ಬೇಕು. ಹೀಗಾಗಿ ನಮ್ಮ ಸದ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ನಮಗೆ ಏನೂ ಮಾಡುವ ಹಾಂಗಿಲ್ಲ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ದುಡಿಮೆಯ ವಲಯಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ ಕನಸುಗಳು ನನಸಾಗುತ್ತವೆ ಎಂದು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಕನಸುಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ದುಡಿದು, ಬೆಂಡಾಗಿ, ದುಡಿಮೆಯ ಹಣವನ್ನು ಕೇಳಿದರೆ ಕೊಡದಿದ್ದರೆ, ಕಟ್ಟಿದ ಕನಸ್ಸುಗಳು ಚೂರು ಚೂರು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ನೀತಿ, ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಿಸಲು ಈ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾಗಿಯೆ ಉಳಿದಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿರುವ ಹೊಸ ಹೊಸ ಕಾನೂನುಗಳು, ಕಾಯ್ದೆಗಳು ಜಾರಿಯಾಗಿ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳು ಕಳೆದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿರುವುದು ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಲೋಪವನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೨

ಹೆಸರು : ಹನುಮೇಶ ನಾಯಕ	**ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ: ವಿವಾಹಿತರ**	**ಗಂಡ/ತಂದೆ-ತಾಯಿ ಕೆಲಸ :**
ವಯಸ್ಸು : ೩೩	**ಸ್ವಂತ ಊರು : ಗುಲಬರ್ಗಾ**	**ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ**
ಶಿಕ್ಷಣ : ಐಟಿಐ	**ಜಾತಿ : ನಾಯಕ**	**ಕೆಲಸ : ಬೈಲರ್ ಕಾರ್ಮಿಕ**

ನಾನು ದಾಸನಾಳ ಗ್ರಾಮದವನು. ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಬೈಲರ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಬೈಲರನಲ್ಲಿ ಅಘಘಾತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ. ನನ್ನ ಕೈ ಎರಡು ಬಾರಿ ಸುಟ್ಟಿದೆ. ಕಫದಿಂದ ದೇಹದಲ್ಲಿ ಉಸಿರಾಟದ ತೊಂದರೆ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಬೈಲರ್ ಉಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ, ನಮ್ಮ ದೇಹಕ್ಕೆ ತೊಂದರೆಗಳಾಗುತ್ತವೆ. ನನ್ನ ಚರ್ಮಕ್ಕೆ ಸಣ್ಣ ಪುಟ್ಟ ತುರಿಕೆ, ಇಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಯಾಕೆ ಈ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಅನಿಸುತ್ತದೆ. ಕೂಲಿ ಮಾತ್ರ ಕಡಿಮೆ. ಸಣ್ಣ ಪುಟ್ಟ ಅಪಘಾತಗಳಿಗೆ ಬಲಿಯಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರಿಂದ ಮಾತ್ರ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಹಾಯ ದೊರೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಕೂಲಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಎಲ್ಲವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಆರೋಗ್ಯ ಸ್ಥಿತಿ ಚನ್ನಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ದುಡಿಯದಿದ್ರೆ ಮನೆ ನಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ಬಡವರು ಕಷ್ಟ ಪಟ್ಟು ದುಡಿದರೂ, ಅವರ ದುಡಿಮೆಗೆ ಬೆಲೆ ಇಲ್ಲ. ದುಡಿದರು, ಕಷ್ಟ ಪಟ್ರು ನಮ್ಮ ದುಡಿಮೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಮೌಲ್ಯವಿಲ್ಲ. ಮೌಲ್ಯವಿಲ್ಲದ ದುಡಿಮೆಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯಬೇಕು, ಕಷ್ಟಪಡಬೇಕು. ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಭರವಸೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡಿದ್ದೇನೆ. ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ, ಎಷ್ಟು ಮೈ ಬಗ್ಗಿಸಿ ದುಡಿದರು ದುಃಖ ಮಾತ್ರ ನಮಗೆ. ವಾರಕ್ಕೆ ಒಂದು ಸಲ

ಆದರೂ ಜ್ವರ, ಕೆಮ್ಮು, ಕಣ್ಣು ನೋವು ಆಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಧೂಳು, ಗಾಳಿ, ಆಡಲ್ಲ. ಸೆಕೆ, ಉಸಿರಾಟದ ತೊಂದರೆಗಳು ಆಗುತ್ತವೆ. ಇಂತಹವುಗಳಿಂದ ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ದೇಹದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಬೇಕು. ನನ್ನ ಕೈಯಿ ನೋಡ್ರಿ, ಎಷ್ಟು ಸುಟ್ಟು ಕಪ್ಪಾಗಿದೆ. ಸಣ್ಣ ಸಣ್ಣ ಗುಳ್ಳೆಗಳು ಎಷ್ಟಿವೆ ಎಂದು ನಮಗೆ ತೋರಿಸಿದರು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ಕಾಯಿದೆಗಳಲ್ಲಿ 'ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮' ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಕಾನೂನು ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೊರಗಡೆ ಮತ್ತು ಒಳಗಡೆ ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಇರಬೇಕು. ಗಾಳಿ ಮತ್ತು ಬೆಳಕು ಸರಿಯಾಗಿ ಇರಬೇಕು. ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾದ ಯಂತ್ರಗಳು ಇರುವ ಕಡೆ ಬೇಲಿಯನ್ನು ಮುಂಜಾಗ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಬೋರ್ಡ್ ಮೇಲೆ ಬರೆದು ಹಾಕಬೇಕು. ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಅಪಾಯಕಾರಿ ಯಂತ್ರಗಳು ಇರುವ ಕಡೆಗೆ ವಿಶೇಷ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು ಇತ್ಯಾದಿ. ಇದೆಲ್ಲವು 'ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮' ಎಂಬ ಕಾನೂನಿನ ಪುಟದಲ್ಲಿರುವ ಕಾಯ್ದೆ ಆದರೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಏನಿದೇ ಯಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರೆಯುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣ, ಇನ್ನಿತರ ಪ್ರಕರಣಗಳು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ. ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನುಗಳು ಇದ್ದರೂ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳ್ಳದಿರುವುದು ಅಪಾಯವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೩

ಹೆಸರು : ಶರಣಪ್ಪ ಪೂಜಾರಿ	**ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ: ವಿವಾಹಿತರು**	
ವಯಸ್ಸು : ೩೪	**ಸ್ವಂತ ಊರು : ಬೂದುಗುಂಪಾ**	**ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ**
ಶಿಕ್ಷಣ : ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	**ಜಾತಿ: ಉಪ್ಪಾರ್**	**ಕೆಲಸ : ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕ**

ನಾನು ಏಳು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ಅಕ್ಕಿ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಗೇಜ್ ಕೊಯ್ಯುವುದು ಪ್ರಮುಖವಾದ ಮತ್ತು ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾದ ಕೆಲಸವಾಗಿದೆ. ಗೇಜ್ ಕೊಯ್ಯುವಾಗ ಚಾಕುವಿನಿಂದ ನನ್ನ ಕೈಯಿಗೆ ಪೆಟ್ಟು ಬಿದ್ದಿದೆ. ಗೇಜ್‌ನಲ್ಲಿ ಜಾರಿ ಬಿದ್ದು ಕಾಲಿಗೆ ಪೆಟ್ಟಾಗಿದೆ, ಗಾಯಗಳಿಂದ ತೊಂದರೆ ಅನುಭವಿಸಿದೆ. ಈಗಲೂ ಸಹ ವಿಪರೀತ ನೋವು ಆಗುತ್ತದೆ. ನಾನು ಬಿದ್ದಾಗ ತೊಂದರೆ ಅನುಭವಿಸಿದಾಗ ಮಾಲಿಕನು ಗಮನಿಸುತ್ತಾನೆ, ಸಮಜಾಯಿಸಿ ನೀಡುತ್ತಾನೆ. ಆದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಆರೋಗ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯ ನೀಡಲ್ಲ. ನಾನೇ ಕೇಳಿದಾಗ ಎರಡು ನೂರು, ಮೂರುನೂರು ಕೊಟ್ಟು ಸುಮ್ಮನಾಗುತ್ತಾರೆ. ಅಲ್ಲದೆ ನಮಗೆ ಬೈಯುತ್ತಾರೆ. ನಿನಗೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಎಷ್ಟು ಜನಾ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡತ್ತಾರ ಅವರೆಲ್ಲರಿಗೂ ಗಾಯ ಆದಾಗ ರೊಕ್ಕಾ ಕೊಡಾಕ, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ತೋರಿಸಲಾಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ನಿನ್ನ ಕೈಯಲ್ಲಿ ಆದ್ರ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡು ಇಲ್ಲ ಅಂದ್ರ ಬೇರೆಯವರನ್ನ ತಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಚ್ಚುತ್ತೇನೆ. ನಾನು ನಿಮ್ಮಂತವರನ್ನು ಬಾಳ ಜನಾನ ನೋಡಿನೀ. ತಮಗ್ ಕುಣಿಯಲಿಕ್ಕೆ

ಬರಲಿಲ್ಲಂದ್ರ ನೆಲಾ ಡೊಂಕು ಅಂತ ಹೇಳತ್ತಾರ ಹಂಗ ಅದಾರ ಈ ಕೆಲಸಗಾರರು. ನಮಗ ಬಂದಿದ್ದ ಎಲ್ಲಾನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕೊಟ್ರ ನಾನು ಏನ್ ಮಾಡೋಣ. ನಮಗು ಜೀವನಾ ಐತೀ ಅಂತ ನಮಗ ಬೈದರ್ಸತಾರ. ಮಾಲಕರು ಹಂಗ ಅಂದ್ರ ನಾನು ಏನು ಮುಂದ ಮಾತನಾಡಬೇಕು. ಇದಕ್ಕ ಸುಮ್ಮ ಆದೇ. ಗೇಜ್‌ನಲ್ಲಿ ನೆಲ್ಲು/ಭತ್ತ ಸುರಿಯುವಾಗ ಅದರ ಧೂಳಿನಿಂದ ಕೆಮ್ಮು, ದಮ್ಮು ಬರುತ್ತದೆ, ಆರೋಗ್ಯದ ತೊಂದರೆನೂ ಆಗುತ್ತದೆ. ನನಗ ಈಗ ೩೪ ವರ್ಷವಾದರೂ ದೇಹ ತುಂಬಾ ಕ್ಷೀಣಿಸಿದೆ. ಡಾಕ್ಟರ್ ಹತ್ತಿರ ತೋರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ ಹೋದರೆ ಡಾಕ್ಟರ್ ಹೇಳುವುದೇ ಮೊದಲು ಆ ಕೆಲಸ್ಸಾ ಬಿಡು ಅಂದ್ರ ನಿನ್ನ ಆರೋಗ್ಯ ಸುಧಾರಿಸತದ ಇಲ್ಲಾಂದ್ರ ಹೀಂಗೆ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತದೆ. ನಾನು ಡಾಕ್ಟರ್ ಆಗಿ ಮುಂದ ಏನು ಮಾಡಲಾಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ, ಅಸಹಾಯಕ ಆಗತ್ತೀನಿ. ನನಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಿಲ್ಲ ಅಂದ್ರ ಜೀವನಾ ನಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ. ನನಗ ದಿಕ್ಕೆ ತೋಚುವುದಿಲ್ಲ ಎನ್ನುತ್ತಾ ತನ್ನ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿರತನಾದನು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕೆಲಸಗಾರರ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೫೨ರ ಅಧಿನಿಯಮವು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ನೌಕರರ ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಮಾಲೀಕರು ಹಾಗೂ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ವಂತಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಹಣವನ್ನು ನೌಕರರ ಸಂಬಳದಿಂದ ಮುರಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಹೀಗೆ ಕಟ್ಟಬೇಕಾದ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಮೊತ್ತವು ನೌಕರರ ಮೂಲ ವೇತನ, ಡಿ.ಎ ಹಾಗೂ ರೀಟೈನಿಂಗ ಅಲೋಯನ್ಸ್ ಏನಾದರೂ ಇದ್ದರೆ, ಅವುಗಳನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುವುದು. ಮಾಲೀಕನು ಸಹಾ ಅಷ್ಟೇ ಪ್ರಮಾಣದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾನೆ. ನೌಕರರು ತಾವು ಕಟ್ಟಬೇಕಾದ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸುಮಾರು ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟರವರೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇಂತಹ ಯಾವುದೇ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಪಘಾತಗಳು ಸಂಭವಿಸಿದರೆ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಮೆಯು ಇಲ್ಲ. ಎಲ್ಲ ಇಲ್ಲವುಗಳ ನಡುವೆ ಬದುಕಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮಾತ್ರ ಇವರಿಗಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೪

ಹೆಸರು : ಮಾನಮ್ಮ	**ಕೆಲಸ : ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳು**	**ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು**
ವಯಸ್ಸು : ೩೮	**ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕುಷ್ಟಗಿ**	**ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ**
ಶಿಕ್ಷಣ : ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರು	**ಜಾತಿ : ಕುರುಬರು**	

ಪ್ರತಿದಿನ ಪ್ಲಾಟ್‌ಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ತವನ್ನು ಒಣಗಿಸುವುದು, ತುಂಬುವುದು, ಮತ್ತೇ ಸುರಿಯುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೇನೆ. ಬೇಸಿಗೆ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಪ್ಲಾಟ್ ತುಂಬ ಭತ್ತ ಒಣಗಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಚಕ್ರ ಬಂದು ತಲೆಸುತ್ತಿ ಬಿದ್ದೇ. ಅಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹಾಯಕ್ಕೆ ಬಂದು ಡಾಕ್ಟರ್ ಹತ್ತಿರ ತೋರಿಸಿದರು ಆ ಹಣ ಮಾಲೀಕರು ನೀಡಿದರು. ಆದರೆ ಕೂಲಿ

ಮಾತ್ರ ಕಡಿಮೆ. ನನಗೆ ಹೆಣ್ಣು ಕೂಲಿ ಎಂದು ನೀಡುವರು. ಅದು ವಾರದ ಅಥವಾ ತಿಂಗಳ ಸಂಬಳವೆಂದು ನೀಡುವರು. ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಖಾಯಂ ಆಗಿ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ. ಬೆಳಿಗ್ಗೆಯಿಂದ ಮಧ್ಯಾಹ್ನ ಒಂದು ಕೂಲಿ, ಸಂಜೆವರೆಗೆ ದುಡಿದರೆ ಇನ್ನೊಂದು ಕೂಲಿ ನೀಡುವರು. ಒಂದು ನಿಖರ ಕೂಲಿ ಅಂತ ಇಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಮಾಲೀಕರು ಒಂದು ಚೀಲಕ್ಕೆ ರೂ.೧.೫೦ ಅಥವಾ ರೂ.೨ ನೀಡುತ್ತಾರೆ.

ನಾವು ಎಷ್ಟ ಚೀಲಾ ಸುರುವೀ, ಒಣಗಿಸಿ, ತುಂಬುತ್ತೇವೊ ಅಷ್ಟು ಕೂಲಿ ಕೊಡತ್ತಾರ. ನಮಗ ರಜಾ ಆಗಲೀ, ಬೋನಸ್ ಆಗಲಿ, ಹೆರಿಗೇ ರಜಾ ಆಗಲಿ ಏನೂ ಇಲ್ಲ. ಕೆಲವೊಂದು ಸಲಾ ಗಂಡಮಕ್ಕಳು ನಮನ್ನ ಒಂದ ತರಾ ನೋಡತ್ತಾರ. ಅವರು ನೋಡೊದನ್ನ ಯಾರ ಮುಂದ ಹೇಳುವುದು. ಹಂಗ ನೋಡಬಾರದು ಎಂದು ಅವರಿಗಿ ಹೇಳಿದರ‍್ರ ಅವರು ಇನ್ನಾ ಜಾಸ್ತಿ ಮಾಡತಾರ ತೊರತ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ನಾನು ಸಾಲಿ ಅದು ಏನು ಕಲತ್ತಿಲ್ಲ, ಒಂದ ಸಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘದ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ, ಗಂಡ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಒಂದೇ ರೀತಿ ಕೂಲಿ ನೀಡಬೇಕು. ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವಿರಾಮ ನೀಡಬೇಕು. ಇನ್ನಾ ಏನೇನೂ ಹೇಳಿದ್ರು ಆದ್ರ ಇಲ್ಲಿ ಏನೂ ಇಲ್ಲಾ. ಸಂಘದ ಮಿಟಿಂಗ ಹೋಗಿದ್ದೀ ಏನ ಅಂತ ನನಗ ಮಾಲಕರು, ಮಾಲಕರ‍್ರ ಕೈ ಕೆಳಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವವರು ಕೇಳಿದ್ರು, ನಾನು ನನಗ ಗೊತ್ತ ಆಗಲಿಲ್ಲ ನಿಮಗೆ ಗೊತ್ತ ಐತೀ ಇಲ್ಲಾ ನಾನು ಸಾಲಿ ಕಲತ್ತಿಲ್ಲ ಅಂತ ನೀವು ಹೋಗಬ್ಯಾಡ್ರಿ ಅಂದ್ರ ಇನ್ನೊಂದು ಸಲಾ ಹೋಗುದಿಲ್ಲಾ ಬಿಡ್ರಿ ಅಂತ ಹೇಳಿದ್ಯಾ. ಅದಕ್ಕ ಅವರು ಸುಮ್ಮ ಆಗಿದ್ದರ‍್ರು, ನಾವು ಹೀಂಗ ದುಡಿಯಬೇಕು ಎಂದು ತಮ್ಮ ಮಾತ ಮುಗಿಸಿದ್ರು,

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಸಮಾನ ಪರಿಶ್ರಮ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ೧೯೭೬ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಯಿತು. ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ನಡುವೆ ವೇತನ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ಲಿಂಗ ಭೇದ ಮಾಡಬಾರದೆಂದು ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಲಿಂಗಭೇದ ಮಾಡಬಾರದು. ಒಂದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅಂತಹದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪುರುಷನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ವೇತನ ನೀಡಿ, ಮಹಿಳೆಗೆ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ನೀಡಿದರೆ ಅದು ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರ. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವುದೆಲ್ಲವು ಸಹ ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರವಾಗಿಯೇ ಎಂದು ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು, ಆ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರು, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮವಿದೆ. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಶೋಚನೀಯ ವಾಗಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೫

ಹೆಸರು : ದುರುಗೇಶ	ಕೆಲಸ : ಹೆಲ್ಪರ್	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ: ವಿವಾಹಿತರು
ಸ್ವಂತ ಊರು : ಸಿಂಧನೂರು	ವಯಸ್ಸು : ೨೭	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ೮ನೇ ತರಗತಿ	ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	

ನಾನು ಹೆಲ್ಪರ್ ಆಗಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತೇನೆ. ಮಿಲ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್, ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಸ್ಟಾರ್ಟ ಮಾಡುವುದು, ಯಂತ್ರದ ಬ್ಲೇಡನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೇನೆ. ನಾನು ರಾತ್ರಿಯಿಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವಾಗ ಯಂತ್ರದ ಬ್ಲೇಡ ಹರಿದು ನನ್ನ ಮುಖಕ್ಕೆ ಬಡಿಯಿತು. ನನ್ನ ಮೂಗಿನ ಹತ್ತಿರ ರಕ್ತ ಬಂದು, ಮೈಯಲ್ಲಾ ರಕ್ತಾಯಿತು. ಡಾಕ್ಟರ್ ಹತ್ತಿರ ತೋರಿಸಿದೆ, ಸದಕ್ಕೆ ನಿನ್ನ ಮೂಗಿನ ತುದಿ ಹರಿದಿದೆ ಹೊಲಿಗೆ ಹಾಕಬೇಕು ಎಂದು ಮೂಗು ಹೊಲಿದರು. ಆ ಹಣವನ್ನು ಮಾಲೀಕನ ಹತ್ತಿರ ಕೇಳಿದರೆ ಅವರು ರೂ. ೨೦೦೦/-ಗಳನ್ನು ಕೊಟ್ರು ಉಳಿದ ಹಣವನ್ನು ಸಾಲ ಮಾಡಿ ತೋರಿಸಿಕೊಂಡೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಒಂದು ತಿಂಗಳು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗಲು ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರು ಆ ತಿಂಗಳ ಸಂಬಳವನ್ನು ಕೊಡಲಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಮತ್ತೆ ಆರಾಮ ಆಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದೆ. ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಹೆಲ್ಪರ್ ಫಿ.ಎಫ್ ತುಂಬುವುದಿಲ್ಲ. ಗುಮಾಸ್ತನಿಂದ ಹಿಡಿದು ಎಲ್ಲರೂ ಏಕವಚನದಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಗೌರವ ಕೊಡಲ್ಲ.

ನಾನು ದುಡಿಯದಿದ್ದರೆ ಮನೆ ನಡೆಯುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ ಈಗಿನ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಗಂಡಾ ಹೆಂಡತಿ ದುಡಿದರೆ ಹೊಟ್ಟೆ ತುಂಬುವುದು ಕಷ್ಟ ಆಗತದ. ಇಂತಾದರಲ್ಲಿ ನಾನು ದುಡಿಯದಿದ್ದರ್ರ ಮನಿ ಹೇಂಗ ನಡೆಯಬೇಕು. ಇನ್ನು ಮಕ್ಕಳ ಸಾಲಿ ಕಲಿಸುವ ಕಷ್ಟ ಎಷ್ಟು ಐತೀ ಅಂತ ನಿಮಗ ಎಲ್ಲಾ ಗೊತ್ತ ಇರಬೇಕು. ನಮ್ಮ ಬಾಯಿಂದ ಏನ ಹೇಳಬೇಕು. ಈಗ ತರಕಾರಿ ತರಲಿಕ್ಕ ನೂರು ರೂಪಾಯಿ ಸಾಲುವುದಿಲ್ಲ. ಮಕ್ಕಳ ಪಾಠಿ ಪುಸ್ತಕ ಅಂತ ಇನ್ನಾ ಖರ್ಚ ಇರತಾರ. ಅಲ್ಲದೆ ನನಗೆ ಈ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಕೆಲವು ಸಲಾ ಆರಾಮ ತಪ್ಪುತ್ತದೆ. ಆಗ ನಮ್ಮ ಕೂಲಿನಾ ಯಾರು ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ದಿನಕೂಲಿ ಅಂತ ಗೊತ್ತ ಇದ್ರು ನಾವು ಏನು ಕೇಳುವಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇಲ್ಲಾ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದೇನೆ ಉತ್ತರಿಸಿದರು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಒಬ್ಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತೆಯೇ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತೆ ಇರುವುದರಿಂದ ನೌಕರರು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಮಾಲೀಕನು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ಯಾವಾಗ ತೆಗೆದು ಹಾಕುತ್ತಾನೆ ಎಂಬ ಭಯ, ಚಿಂತೆ ಅವರನ್ನು ಕಾಡಿದರೆ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಲು, ಆಯಾ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ನೌಕರರ ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು ಎಂಬುವುದು ನಿಯಮವಿದೆ ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೇಳಿದರೂ ನೀಡುತ್ತಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳ ಬಣ್ಣವನ್ನು ಬಯಲು ಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಜೆಗಳಿಗೋಸ್ಕರ ಏನೆಲ್ಲಾ ರೀತಿ ನೀತಿಗಳು, ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನುಗಳು ಇದ್ದರೂ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳ್ಳದಿರುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆವುಂಟಾಗುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೬

ಹೆಸರು : ಮೌನೇಶ	ಕೆಲಸ : ಫಿಟ್ಟರ್	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು
ವಯಸ್ಸು : ४३	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕುಷ್ಟಗಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ಪಿಯುಸಿ	ಜಾತಿ : ಬಡಿಗ	

ನಾನು ಫಿಟ್ಟರ್ ಆಗಿ ೧೭ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಯಂತ್ರ ಚಲನೆಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಪ್ಯಾಕಿಂಗನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾ ಬಂದಿದ್ದೇನೆ. ಕಳೆದ ೭ ವರ್ಷಗಳ ಫಿಎಫ್ ಹಣ ಕಟ್ಟಿದ್ದೇವೆ ಅಂತ ಹೇಳಿ ಫಿಎಫ್ ಕಟ್ಟದೆ ನಮ್ಮನ್ನು ನಂಬಿಸಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು. ಒಂದು ದಿವಸ ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ನಾಯಕನನ್ನು ಕರೆದುಕೊಂಡು ಮಿಲ್‌ನ ಮಾಲೀಕನ ಹತ್ತಿರ ಕೇಳಿದರೆ, ನಮ್ಮ ಗಮನಕ್ಕೆ ಗುಮಾಸ್ತ ತರಲಿಲ್ಲ. ಏನು ಮಾಡೋದು ಅಂತ ಹೇಳಿದರು. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ನಾಯಕನು ಅವರ ಜೊತೆ ಜಗಳಕ್ಕೆ ಇಳಿದ. ನನಗೆ ಆ ಜಗಳ ನೋಡಿ ಭಯ ಆಗತಿತ್ತ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರು ಬಾಳ ಒಳ್ಳೆಯವರು ಇದ್ದಾರ್ರ ಎಂದು ನನಗ ಆವಾಗ ಅನಿಸಿತ್ತು. ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಇಂತಾ ನಾಯಕರು ಇದ್ರ ನಮ್ಮ ಎಲ್ಲಾ ಸಮಸ್ಯೆನು ಬಗೀ ಹರಿತಾವ ಎಂದೆನಿಸಿತ್ತು. ಜಗಳಾ ಹಂಗೇ ಮುಂದುವರೆಸಿಕೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಫೀಸ್ನ್ಯಾಗ ಒಳಗ ಹೋದ್ರ ನನಗ ಮಾಲಕ ಕಣ್ಣ ಸನ್ನಿ ಮಾಡಿ ನೀನು ಒಳಗ ಬರಬ್ಯಾಡ ಅಂತ ಹೇಳಿದ. ನಾನು ಆಗ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರು ಬಾಳ ಸಿಟ್ಟಿಗೀ ಎದ್ದಾರ ಅವರನ್ನು ಸಂಬಾಳಿಸಿ, ನನ್ನ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಗೀಹರಿಸಲಿ ಎಂದು ಕೊಂಡ್ಯಾ ಅವರು ಒಳಗ ಹೋಗಿ ಏನು ಮಾತಾಡಿದರ್ರೊ ಯಾರಿಗೆ ಗೊತ್ತ. ಹೊರಗ ಬರುವುದರಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಬಾಳ ಸಂತೋಷದಿಂದ ನಗುತ್ತಾ ಬಂದ್ರು, ನನಗ ನನ್ನ ಸಮಸ್ಯೆ ಬಗೀಹರಿಸಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಎನಿಸಿತ್ತು. ಆದ್ರಲ್ಲಿ ಒಳಗ ಮಾಲೀಕನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡನೊಡನೆ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅಲ್ಲಿಗೆ ಬಿಡ್ರಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದರು ಅಂತ ನನಗ ಎರಡು ವರ್ಷಗಳಾದ ಮೇಲೆ ಗೊತ್ತಾಯಿತು,

ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡ ಕುಡಿದ ಅಮಲಿನಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ವಿಷಯ ಹೇಳಿದ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡು ಮಾಲೀಕನೊಂದಿಗೆ ರೂ. ೧೦೦೦೦/- ಇಸಿದುಕೊಂಡು ನಮಗೆ ಹೇಳದೆ ನಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಸುಳ್ಳು ಹೇಳಿ ಮುಂದೂಡಿದ, ನಾನು ಸಹ ಮಿಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅದೀನಿ ಅಂತ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಹಾಗೇ ಕೇಳುತ್ತಲೇ ಇದ್ದೆ ಆದ್ರೆ ಮಾಲೀಕರು ಮುಂದೂಡುತ್ತಲೇ ಇದ್ದರು. ನಾನು ಅದಕ್ಕೆ ತಲೆಬಾಗುತ್ತಲೇ ಇದ್ದೆ. ಮತ್ತೇ ಒಂದು ವರ್ಷವಾದ ಮೇಲೆ ಕೇಳಿದರೆ ನನ್ನನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ಮಾಲೀಕ ಬಿಡಿಸಿದ. ಯಾರೂ ಸಹಾಯಕ್ಕೆ ಬರಲಿಲ್ಲ. ಈಗ ಈ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಫಿಟ್ಟಿಂಗ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೇನೆ ಎಂದು ಮಾತು ಮುಗಿಸಿದ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮತ್ತು ಮಾಲೀಕರ ನಡುವೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರು ದಲ್ಲಾಳಿಗಳಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಈ ಮೇಲಿನ

ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ಅವಲೋಕಿಸಬೇಕು. ಸಾಮಾಜಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ನೈತಿಕತೆಯ ಕೊರತೆ, ವಿಶ್ವಾಸ, ನಂಬಿಕೆಗಳು ಇಂದು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಷೀಣಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡನು ಸಹ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೋವನ್ನು ಆಳಿಸದೇ ಅವರ ಲಾಭವನ್ನು ಮಾಲೀಕನಿಂದ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೭

ಹೆಸರು : ಸಣ್ಣಪ್ಪ	ಕೆಲಸ : ತೌಡುಕಾರ್ಮಿಕ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು
ವಯಸ್ಸು : ೪೪	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಯಲಬುರ್ಗಾ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಹುಲಗಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ---	ಜಾತಿ : ಉಪ್ಪಾರ್	

ನಾನು ತೌಡುನಲ್ಲಿ ದಿನಪೂರ್ತಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೇನೆ. ಸಣ್ಣ ತೌಡು, ದಪ್ಪ ತೌಡುವನ್ನು ಬೇರ್ಪಡಿಸುವುದು, ಚೀಲದಲ್ಲಿ ತುಂಬುವುದು, ತೌಡಿನ ಚೀಲವನ್ನು ಹೊರುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತೇನೆ. ಅಕ್ಕಿ ನುಚ್ಚುಗಳನ್ನು ತುಂಬಿ ಮೂಟೆ ಹೊರುತ್ತೇನೆ. ತೌಡಿನ ಧೂಳು, ಗಾಟದಿಂದ ಅಲರ್ಜಿ ಉಂಟಾಗಿದೆ. ಧೂಳಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು, ಪದೇ ಪದೇ ಆರೋಗ್ಯ ಹದಗೆಡುತ್ತದೆ. ಬೇರೆ ಕೆಲಸ ಕೇಳಿದರೆ ಯಾರೂ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಅನುಭವದಿಂದ ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ಕೆಮ್ಮು ದಮ್ಮು ಪದೇ ಪದೇ ಬರುತ್ತದೆ. ಅರ್ಧ ತಾಸ ಆರಾಮ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಮತ್ತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೇನೆ. ಮಾಲೀಕರಿಂದ ಯಾವ ಸಹಾಯವಿಲ್ಲ. ಹಣಕಾಸಿನ ಸಹಾಯ ಕೇಳಿದರೆ ಸಾಲವಾಗಿ ನೀಡುತ್ತಾರೆ ಹೊರತು ತಮ್ಮಿಂದ ಹಣಕಾಸು ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಪದೇ ಪದೇ ಕೇಳಿದರೆ ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರಬೇಡ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ನೀನು ಎಷ್ಟು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿ ಅಷ್ಟ ಕೂಲಿ ಕೊಡತ್ತೇವೆ. ನಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆ ಸುಧಾರಿಸಲು ಯಾರಿಂದಲೂ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ನಾವೇ ಸುಧಾರಣೆ ಕಾಣಬೇಕು. ಏನು ಮಾಡುವುದು ಕಡಿಮೆ ಕಲಿತೀವಿ, ಹೊರಗಿನ ಜ್ಞಾನವಿಲ್ಲ, ಇದಕ್ಕೆ ಇಲ್ಲಿಯೇ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತೀನಿ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆ ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕನ್ನು ಬಲಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಾದರಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಬದುಕುಗಳ ನಡುವಿನ ಅವಿನಾಭಾವ ಸಂಬಂಧ ವನ್ನು ಇದು ತಿಳಿಯಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲ್ಲದವರು ಶೋಷಣೆಗೂ ಒಳಗಾಗುವ ನೆಲೆಯನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಶಿಕ್ಷಣದ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೮

ಹೆಸರು : ನರೇಶಪ್ಪ	ಕೆಲಸ : ಹಮಾಲಿ	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು
ವಯಸ್ಸು : ೩೮	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಬಸಾಪಟ್ಟಣ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : --	ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	

ನಾನು ಭತ್ತ ಹಮಾಲಿಯಾಗಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡತ್ತೀನಿ. ಮಿಲ್ಲಿಗೆ ಲಾರಿಯಲ್ಲಿ ಬಂದ ಭತ್ತ, ನೆಲ್ಲನ್ನು ಗೋಡಾನನಲ್ಲಿ ಹೊತ್ತು ಇಡತ್ತೀನಿ. ಇದೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಲಾರಿಯಿಂದ ಕೆಳಗೆ ಭತ್ತ ಹೊತ್ತುಕೊಂಡು ಇಳಿಯುವಾಗ ಜಾರಿ ಬಿದ್ದೇ, ನನ್ನ ಹಲ್ಲು ಮುರಿಯಿತು. ಆ ಹಲ್ಲು ಹಾಕಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮಾಲಕರು ಸಹಾಯ ಮಾಡಲಿಲ್ಲ. ಇನ್ನೊಂದು ಸಲ ಭತ್ತ ಇಳಿಸುವಾಗ ನನ್ನ ಕಾಲಿಗೆ ದೊಡ್ಡ ಪೆಟ್ಟು ಬಿತ್ತು, ಇದರಿಂದ ಆರು ತಿಂಗಳು ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಪಡೆಯಬೇಕಾಯಿತು. ಆವಾಗ ನಮ್ಮ ಕುಟುಂಬ ಬಹಳ ಕಷ್ಟದಿಂದ ಬಳಲಿತು. ಇದನ್ನು ನೋಡಲಾರದೇ ನನ್ನ ಹೆಂಡತಿ ಅವರ–ಇವರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಳ್ಳಗ್ಗೆ–ಸಂಜೆ, ಕಸ–ಮುಸರಿ ಮಾಡಿ ಅವರು ಕೊಟ್ಟ ಹಣ, ತಿಂಡಿ, ತಿನಿಸುಗಳು ನಮಗೆ ಆಹಾರವಾಗುತ್ತಿದ್ದವು. ನಾನು ಆರು ತಿಂಗಳು ಮಲಗಿದ್ದಾಗ ಒಂದೇ ಒಂದು ಸಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರು ಬಂದು ನಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆ ಕೇಳಿದರು. ಆ ಮಾಲೀಕನ ಹತ್ತಿರ ಹೋಗಿ ಧನ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿ ಎಂದು ಕೇಳಿಕೊಂಡಾಗ ಅವರು ರೂ. ೩೦೦೦/– ಮಾತ್ರ ನೀಡಿದರು. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಮಾತ್ರ ಬಂದು ಮಾತನಾಡಲಿಲ್ಲ. ಆ ರೂ. ೩೦೦೦/– ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಯಾರು ಸಹಾಯಕ್ಕೆ ಬರಲಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧೀಕ್ಷಕರನ್ನು ಭೇಟಿಯಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರು ಅವರಿಗೆ ನಾನು ಬಂದು ನೋಡಿ ಪರಿಹಾರ ಕೊಡಸ್ತಿನಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದವರು ಮತ್ತೇ ಬಂದು ನೋಡಲಿಲ್ಲ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಜೀವವನ್ನು ಲೆಕ್ಕಿಸದೇ, ಅವರುಗಳಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಅಪಾಯ ಎದುರಾಗಬಹುದಾದರೂ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿ ಸೈ ಎನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಅವರುಗಳ ಮನೆಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ದುಡಿಮೆ ಮಾಡದಿದ್ದರೆ ಹೊಟ್ಟೆಗೆ ತಣ್ಣೀರು ಬಟ್ಟೆಯನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಂಡು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರುಗಳಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ದೊರಕದಿದ್ದರೂ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ದೊರೆಯದಿದ್ದರೂ ಜೀವನವನ್ನು ನಡೆಸುವುದು ಇವರಿಗೆ ಗೊತ್ತು. ಇವರುಗಳು (ಕಾರ್ಮಿಕರು) ಯಾವುದೇ ಮುಂದಿನ ಭವಿಷ್ಯದ ಬಗೆಗೆ ಚಿಂತಿಸದೇ ಇಂದಿನ ಬದುಕು ಎಂದು ಜೀವಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಎಲ್ಲ ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜದವರಿಗೂ ಮಾದರಿಯಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ನನ್ನ ಅಭಿಪ್ರಾಯ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಐಟಿ, ಬಿಟಿ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಲಕ್ಷಾಂತರ ಸಂಬಳಕ್ಕೆ ದುಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಷೇರು ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ಕುಸಿತಗೊಂಡಾಗ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದು ನಮ್ಮ ಕಣ್ಣ ಮುಂದಿದೆ. ಇವರುಗಳಿಗೆ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳ ಬಂದರೂ ಸರಳವಾಗಿ ಜೀವನ ನಡೆಸಿದರೂ ಕಷ್ಟ ಬಂದಾಗ ಮಾಲೀಕರಾಗಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮುಖಂಡರಾಗಲಿ ಸಹಾಯಕ್ಕೆ ಬರದಿರುವುದು, ಕಾರ್ಮಿಕರುಗಳಿಗೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಮತ್ತು ಫಿ.ಎಫ್.ಗಳು ದೊರೆಯದಿರುವುದರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅಫಘಾತಗಳಾದಾಗ ಸಂಕಷ್ಟಕ್ಕೆ ಮತ್ತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಈಡಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಪ್ರಕರಣ : ೧೯

ಹೆಸರು : ನೀಲಮ್ಮ	ಕೆಲಸ : ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳು	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು
ವಯಸ್ಸು : ೩೪	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕೂಡ್ಲಿಗಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ೫ನೇ ತರಗತಿ	ಜಾತಿ : ನಾಯಕ	

ನಾನು ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ನಾಲ್ಕು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡತ್ತಿದ್ದಿನೀ, ಒಂದು ಸಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಮಾಲೀಕನ ಮಗ ನನಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದ. ಅಂದರೆ ನನಗೆ ಒಂಟಿ ಅಕ್ಷರದಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡಿಸುವುದು, ನನಗ ಅಲ್ಲಿ ಆ ಕಡೆ ಕೆಲಸ ಅದ ಬಾ, ಈ ಕಡೆ ಕೆಲಸ ಅದ ಬಾ ಅಂತ ಕರೆಯುವುದು ಸಿನಿಮಾ ಹಾಡು ಹಾಡುವುದು, ನನ್ನ ಮೈ ಮುಟ್ಟುವುದು, ಕೈಮುಟ್ಟುವುದು, ಹೊಲಸ ಹೊಲಸ ಹಾಡಾ ಹಾಡುವುದು ಮಾಡತ್ತಿದ್ದ. ಅಲ್ಲದೆ ಒಂದ ಎರಡ ಸಲಾ ನನ್ನ ಮೈ ಮೇಲೆ ಬಂದಾ. ನನ್ನ ಜೊತೆ ಇರು ನೀನಗ ಸುಖಾ, ಸಂಪತ್ತ ಕೊಡತ್ತೀನಿ. ನೀ ನಿನ್ನ ಗಂಡ ಎಷ್ಟ ದುಡದರ‍್ರ ಅಷ್ಟೇ ಅದ, ಅವನು ನಿನಗ ಏನು ಕೊಡಲಾಕ, ಮಾಡಲಾಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ ಅಂತ ಹೇಳತ್ತಿದ್ದ, ನಾನು ಅವನು ಮಾಡುವುದನ್ನ ಎಲ್ಲಾ ತಡೆದುಕೊಂಡೇ. ಆದ್ರ ಒಂದು ದಿನಾ ಮಾಲೀಕನ ಮುಂದೆ ಹೇಳಿದೆ. ಅವರು ನೀನು ಮೊದಲು ಸರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡು, ಅದನ್ನ ಬಿಟ್ಟು ಇಲ್ಲ ಸಲ್ಲದ ವಿಷಯ ಹೇಳಬ್ಯಾಡ. ನಿನ್ನ ಕಡೆ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದು ಆಗದೇ ಇದ್ರೆ ಕೆಲಸಾ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗು ಅಂತ ಹೇಳಿದರ‍್ರು, ಅಲ್ಲದೆ ನನಗೆ ಬೈಯ್ದರು. ಆಗ ನಾನು ಗಂಡನಿಗೆ ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸಿದೆ. ನನ್ನ ಗಂಡ ಬಂದು ಮಾಲೀಕನ ಮಗನ ಜೊತೆ ಜಗಳ ಮಾಡಿದ. ಇದನ್ನ ಕಂಡ ಮಾಲೀಕರು ನನ್ನ ಗಂಡನಿಗೆ ಹೆದರಿಸಿದರ‍್ರು, ಬೆದರಿಸಿದ್ರು, ಹೊಡೆದರ‍್ರು, ಇನ್ನೊಬ್ಬರಿಂದ ಬಡಸಿದರ‍್ರು, ಈ ವಿಷಯವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರಿಗೆ ತಿಳಿಸಿದೀವಿ. ಅವರು ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆ ಚರ್ಚಿಸಿ, ಆ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಿದರು. ಅವರೇನು ನನಗ ರೊಕ್ಕ-ಹಣ ಅದು ಏನ ಕೊಡಲಿಲ್ಲ. ನನ್ನ ಗಂಡಗ ಬಡಿಸಿದ್ರ ಅಲ್ಲಾ ಅದರ ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಖರ್ಚ ಕೊಟ್ಟರ‍್ರು, ಅಷ್ಟೇ. ನಾನು ನನ್ನ ಗಂಡ ಮಾತನಾಡಿಕೊಂಡ ಅಂತಹ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವುದು ಬೇಡ, ಇಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಜಗಳ, ಕದನ ಆದ ಮೇಲೆ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಸರಿ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಅಂತ ಅಂದಕೊಂಡ ಆ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲಸಾ ಬಿಟ್ಟು ಈಗ ಬೇರೆ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತ್ತಿದ್ದೀನಿ.

ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳಿಗಿ ಬಾಳ ಕಷ್ಟಾ, ಮಾಲೀಕರು, ಮಾಲೀಕರ ಕೈ ಕೆಳಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವವರು ಕಷ್ಟ ಕೊಡತ್ತಾರ. ಅದನ್ನ ಎಲ್ಲಾ ನಾವ ಸಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹೆಂಗಸರು ಆಗೀ ಹುಟ್ಟುವುದು ದೊಡ್ಡ ತಪ್ಪ ಆಗೈತೀ. ನಾವು ದುಡಿಯುವುದು ಕಷ್ಟಾ, ದುಡಿಯುವುದು ಇಲ್ಲದೆ ಇದ್ರು ಕಷ್ಟಾ ಅದ. ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳಿಗೀ ದೇವರು ಬರೀ ಕಷ್ಟಾನೇ ಬರದಿದ್ದಾನೆ ನೋಡು ಎಂದು ತಮ್ಮ ಮಾತ ಮುಗಿಸಿದರ‍್ರು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಬಡ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳು ದಿನವಿಡಿ ಶ್ರಮ ಹಾಕಿ ದುಡಿಯಲು ಇರುವ ಕಷ್ಟವನ್ನು, ಮಹಿಳೆ ಎಂದರೆ ದೇಹ ಎಂದು ನೋಡುವ ಪುರುಷ ಮನಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಈ ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ಗಮನಿಸಬಹುದು. ಬಡ ಮಹಿಳೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಆಕೆಯನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದು, ಹಾಡಿನ ಮೂಲಕ ಆಕೆಗೆ ತಿಳಿಸುವುದು. ಅನಗತ್ಯವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಕರೆದು ಆಕೆಯ ಕೈ, ಮೈ ಮುಟ್ಟುವುದು, ಕೇಳಿದರೆ ಇದು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ, ನೀ ಏನು ಮಹಾ ಸುಂದರಿಯಾ ಎಂದು ಹೀಯಾಳಿಸುವುದು, ಮಾಲೀಕರ ಹತ್ತಿರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಂಡರೆ, ಮಾಲೀಕರು ಈ ಹೆಣ್ಣು ಮಗಳಿಗೆ

ಬೈಯುವುದು. ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಹೋಗು ಎಂದು ಹೇಳುವುದು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಸಾಗುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಸಾಧನ ಮತ್ತು ಸರಕಾಗಿ ಬಳಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಪ್ರಕರಣ : ೨೦

ಹೆಸರು : ನಿಂಗಪ್ಪ	ಕೆಲಸ : ಫಿಟ್ಟರ್	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು
ವಯಸ್ಸು : ೩೧	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಗಂಗಾವತಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ಪಿಯುಸಿ	ಜಾತಿ : ಲಿಂಗಾಯತ	

ನಾನು ಫಿಟ್ಟರ್ ಆಗಿ ಆರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಮಿಲ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಗಾಳಿ, ಬೆಳಕು ಸರಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಧೂಳು, ಘಾಟ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ರಾತ್ರಿ ಪಾಳಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೆ. ನಾನು ಬಡವ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ನಾನು ಒಂದೊಂದು ಸಲ ಎರಡು ಪಾಳಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತೇನೆ ಏಕೆಂದರೆ ಮನೆ, ಹೆಂಡತಿ, ಮಕ್ಕಳು ನಡೆಯಬೇಕು. ಈಗಿನ ದಿನದಾಗ ಎಷ್ಟು ಖರ್ಚ ಆಗತದ ಅಂತ ನಿಮಗ ಎಲ್ಲಾ ಗೊತ್ತ ಅದ. ತರಕಾರಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ ನೂರು ರೂಪಾಯಿ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂತಾದರಲ್ಲಿ ಮನೀ ನಡೆಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ ಅದ. ಆದ್ರು ಎಲ್ಲಾ ಕಷ್ಟ ಅದ ಅಂತ ಬಿಡಲಾಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲಾ. ಏನ ಆದ್ರು ನಡೆಸಲೇಬೇಕು. ಹೀಂಗಾಗಿ ನಾನು ಹಗಲ ಪಾಳಿ, ರಾತ್ರಿ ಪಾಳಿನು ಮಾಡತ್ತೀನಿ.

ಹೀಂಗ ಒಂದ ದಿನಾ ನಾನು ರಾತ್ರಿ ಪಾಳಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸುಸ್ತ ಆಗಿ ನಿದ್ದೆ ಬಂತು. ಸ್ವಲ್ಪ ಹೊತ್ತು ರೆಸ್ಟ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಅಂತ ನಾನು ಮಲಗಿಕೊಂಡಿದ್ದ್ಯಾ ಆಗ ಆ ಮಿಲ್‌ನ ಮಾಲೀಕನ ಸಂಬಂಧಿಯಾದ ಗುಮಾಸ್ತನು ಬಂದು ನನ್ನ ಕಪಾಳಕ್ಕೆ ಜೋರಾಗಿ ಹೊಡೆದ ನಾನು ಗಾಬರಿಯಿಂದ ಎದ್ದು ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಿಕ್ಕೆ ಪ್ರಾರಂಭ ಮಾಡಿದೆ. ಇದನ್ನೆ ನೆಪ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ಮಾಲೀಕನ ಮುಂದ ಇಲ್ಲ ಸಲ್ಲದ ಹೇಳಿದ. ಆ ದಿನಾ ನನಗ ಕೂಲಿ ಕೊಡಲಿಲ್ಲ. ಹೀಗೆ ನೀನು ಸರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ ಅಂತ ಹೇಳಿ ಆ ಕೆಲಸದಿಂದ ನನಗ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿದ್ರು, ನನಗ ಯಾಕ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿದ್ರಿ ಅಂತ ಕೇಳಲಿಕ್ಕೆ ನನಗ ಏನ ಫಿಎಫ್ ಕೊಡತೀದ್ದಿಲ್ಲ, ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಸಹಿ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತ್ತಿದ್ದಿಲ್ಲ. ಕೂಲಿನೂ ಕಡಿಮೆ ಕೊಡತ್ತಿದ್ರು, ಈಗ ನಾನು ಈ ಮಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತ್ತೀದ್ದೀನಿ. ಯಾವುದೇ ಫಿಎಫ್ ಕೇಳಬಾರದು. ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಹೆಸರು ಇಲ್ಲ, ಮಾಲೀಕರು ಯಾವ ರೀತಿ ಹೇಳತ್ತಾರೊ ಆ ರೀತಿ ಕೇಳಬೇಕು. ಬಾಯಿ ಮುಚ್ಚಿಕೊಂಡ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಬೇಕು ಅಷ್ಟೇ ಅದ. ಇಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಿದರ್ರು ಯಾವ ಲಾಭಾನು ಇಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ದುಡಿಮೆ, ಶ್ರಮ, ಸಮಯ ಅಷ್ಟೇ ವ್ಯಯ ಆಗತದ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸರಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ ಅಂತ ಹೇಳಿ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದು ಎಷ್ಟು ಸುಲಭವಾದ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಸಬಲರಾಗದೇ ಇರುವುದರಿಂದ ಕೆಲವು

ಸಲ ಎರಡು ಹೊತ್ತು ದುಡಿಯಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುಸ್ತಾಗುವ ಹಾಗೇ ಕೆಲಸ ಕೊಟ್ಟು ಸ್ವಲ್ಪ ಹೊತ್ತು ವಿಶ್ರಾಂತಿ ತೆಗೆದುಕೊಂಡರ್ರು ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದು, ಅವರ ದಿನದ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನೀಡದಿರುವುದು ಅವರಿಗೆ ಮಾಡುವ ಅನ್ಯಾಯ. ಆದರೆ ಪ್ರಶ್ನಿಸುವ ಹಾಗೇ ಇಲ್ಲ. ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಇವರ ಹೆಸರು ಇಲ್ಲ, ಪಿಎಫ್ ಸೌಲಭ್ಯ ದೊರಕುವುದಿಲ್ಲ. ದಾಖಲಾತಿ ಪ್ರಕಾರ, ತಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿ ಇವರ ಹೆಸರನ್ನು ಸೇರ್ಪಡೆಗೊಳಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟು ಇವರಿಗೆ ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ. ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಎರಡು ಕಡೆಯಿಂದಲೂ ನಡೆದು ಆದರ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮ ಮಾತ್ರ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಆಗುತ್ತಿರುವುದು ದುರಂತವಾದರೂ ಸತ್ಯ.

ಪ್ರಕರಣ : ೨೧

ಹೆಸರು : ಶಾಂತಪ್ಪ	ಕೆಲಸ : ಫಿಟ್ಟರ್	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು
ವಯಸ್ಸು : ೨೭	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಕಾರಟಗಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : ಪಿಯುಸಿ	ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	

ನಾನು ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಫಿಟ್ಟರ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಸಂಬಳ ರೂ. ೩೫೦೦/-ದಿಂದ ರೂ. ೪೦೦೦/-ವರೆಗೆ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಪಿ.ಎಫ್. ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಕಟ್ಟಿಲ್ಲ. ಮಾಲಕರೇ ಪಿಎಫ್ ಕಟ್ಟಿರಿ ನಮ್ಮ ಮುಂದಿನ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೊಂದು ದಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಎಷ್ಟು ಬಾರಿ ಹೇಳಿದರ್ರು, ವಿನಂತಿಸಿಕೊಂಡರು ಅವರು ನಮ್ಮ ಮಾತನಾಗಲೀ, ನಾವು ಮಾಡಿದ ಮನವಿಯನ್ನಾಗಲಿ ಲೆಕ್ಕಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವ ಮಾಲೀಕರು, ಯಾವ ಮಿಲ್ಲಿನವರು ಪಿಎಫ್ ಕಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ ತೋರಿಸು ಎಂದು ನನಗೆ ಕೇಳುತ್ತಾರೆ. ಯಾವ ಮಿಲ್ಲಿನಲ್ಲಿ ಕಟ್ಟಿದ ಉದಾಹರಣೆ ಇದೆ ತೋರಿಸು ಎಂದು ಬೈಯುತ್ತಾರೆ. ತಿಂಗಳ ತಿಂಗಳ ಸಂಬಳವನ್ನೇ ಸರಿಯಾಗಿ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ.

ಮಿಲ್‌ನ ಒಳಗಡೆ ನೋಡ್ರಿ ಧೂಳು, ತೌಡಿನ ವಾಸನೆ, ಬೆಳಕು ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಆರೋಗ್ಯದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇಲ್ಲ. ನೀರಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದ್ದರೂ, ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿರುವ ಕಡೆಗೆ ನಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇಲ್ಲ. ರಜೆ ನೀಡಲ್ಲ. ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕ ಇಲ್ಲ. ತಾವೇ ಒಂದು ಹಾಳೆಯ ಮೇಲೆ ಬರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗತ್ತಾರ. ಅಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಸಹಿ ಅದು ಏನು ಇರುವುದು ಇಲ್ಲ. ರಾತ್ರಿ ಹೊತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸುರಕ್ಷತೆ ಇಲ್ಲ. ಧೂಳಿನಿಂದ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ದುಷ್ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟಾಗಿದೆ. ಕಫದಲ್ಲಿ ಕೆಟ್ಟ ಧೂಳು ಸೇರಿಕೊಂಡು ಊಟ ಮಾಡಲಾಕ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ಸಲಾ ಊಟಾ ಮಾಡಿದ್ವರ್ರ ವಾಂತಿ ಬರತದ. ಈ ಕೆಲಸಾ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಬೇಕು ಅಂದರ್ರ ಬೇಗ ಕೆಲಸಾ ಯಾರು ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಮನೆಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಅಷ್ಟು ಸರಿಯಾಗಿಲ್ಲ. ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ, ಇಬ್ಬರು ತಮ್ಮಂದಿರು ಒಬ್ಬ ತಂಗಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಇವರ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ನನ್ನ ಮೇಲೆ ಇದೆ. ತಂದೆ ತಾಯಿ ಕೂಲಿ ಮಾಡಿ ನನಗ ಓದಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈಗಲೂ ಅವರು ಕೂಲಿ ಮಾಡತಾರ. ಇವರು ಎಲ್ಲಾರನ್ನು ಸಾಕುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ನನ್ನ ಮೇಲೆ ಇದೆ. ಅದಕ್ಕ ನಾನು

ಬೇರೆ ಕಡೆಗೆ ಕೆಲಸಾ ನೋಡಲಾಕ ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ. ಬೇರೆ ಕಡೆ ಹೋದರ್ರ ಆ ಕಡೆ ಯಾಕ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟೀ, ಈಗ ಇಲ್ಲಿನೂ ಕೆಲಸಾ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ ಅಂತ ನಂಬಿಕೆ ಏನ ಅಂತ ಪ್ರಶ್ನೆ ಮಾಡತಾರ. ಅದಕ್ಕ ಇರುವ ಕೆಲಸಾ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಕಡೆಗೂ ಹೋಗಲಾಕ ಮನಸ್ಸಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಎಲ್ಲಾ ಮಾಲೀಕರು ಒಂದೇ ತರಹ ಇರತಾರ. ಅವರಿಗೆ ಅವರದು ಮುಖ್ಯ ಅಷ್ಟೇ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದು ಕೊರತೆಯನ್ನು ಅವರು ನಿವಾರಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಬವಣೆ ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾತ್ರವೇ ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯ. ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು, ಅವರ ದುಡಿಮೆಗೆ ತಕ್ಕ ಕೂಲಿಯನ್ನು ಸಹ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ. ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳು ಇದ್ದರೂ. ಅವುಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತಲುಪದೇ ಕಾಗದದಲ್ಲಿ ರಾರಾಜಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಲೋಪವಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಮಾಲೀಕರನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವ ಅಗತ್ಯವು ತುಂಬ ಇದೆ. ಮಕ್ಕಳನ್ನು ತಂದೆ ತಾಯಿಗಳು ಕಷ್ಟಪಟ್ಟು ಓದಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಮಕ್ಕಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ತೊಂದರೆಗಳು ಇದ್ದರೆ ಮಕ್ಕಳು ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆ ಹೇಗೆ ವರ್ತಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ದ್ವಂದ್ವದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಇವರಿಗೆ ಬೇರೆ ಕಡೆಗೆ ಕೆಲಸ ಸಿಗುವುದರ ಬಗೆಗೆ ಹಲವಾರು ಅನುಮಾನಗಳು ಇವೆ. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಮಾಲೀಕರು ಒಂದೇ ಎಂಬ ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುವುದು ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೨೨

ಹೆಸರು : ದುರ್ಗಪ್ಪ	**ಕೆಲಸ : ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು**	**ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು**
ವಯಸ್ಸು : ೩೯	**ಸ್ವಂತ ಊರು : ಬಿದ್ನಾಪುರ**	**ವಾಸಸ್ಥಳ : ಕಾರಟಗಿ**
ಶಿಕ್ಷಣ : ೭ನೇ ತರಗತಿ	**ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ**	

ನಾನು ಸತತವಾಗಿ ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ನನಗೆ ಸ್ವಂತ ಮನೆ ಇಲ್ಲ. ಮಿಲ್‌ನ ಪಕ್ಕದ ಕಾಲುವೆಯ ಮೇಲೆ ಸೆಡ್ಡು ಹಾಕಿಕೊಂಡು ಜೀವನ ಸಾಗಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ನಮಗೆ ಯಾವುದೇ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇಲ್ಲ. ಹಾವು, ಚೇಳು, ವಿವಿಧ ಹುಳಗಳು ಬರುತ್ತವೆ, ಏನು ಮಾಡುವುದು. ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ಜೀವನವನ್ನು ಅಂಜಿಕೊಂಡು ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವ ಟೈಮಲ್ಲಿ ಯಾವ ಹುಳಾ ಬಂದು ನಮಗ, ಮಕ್ಕಳಿಗಿ ಏನ ಮಾಡತ್ತಾವ ಅಂತ, ಇನ್ನಾ ಎನ ಕಷ್ಟಾ ಬರತಾವ ಅಂತ ಅನಿಸುತ್ತದೆ. ನಮಗ ಯಾರು ನೀ ಹೇಂಗ ಅದೀ, ಹೇಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡೀ ಎಂದು ಕೇಳುವವರು ಇಲ್ಲ.

ನಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಕಾಲುವೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ನಾನ, ವಿವಿಧ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಂಡ ಹೋಗತ್ತಾರ. ಅಪಾಯ ಅದ ಅಂತ ಗೊತ್ತ ಇದ್ದರೂ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಮಾಡಲೇಬೇಕು,

ಇಲ್ಲದಿದ್ದರ್ರ ಏನು ಮಾಡುವುದು. ನಮ್ಮ ಬದುಕು ಇದೇ ರೀತಿ. ಕರೆಂಟ್ ಇಲ್ಲ, ಸರಿಯಾದ ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಇಲ್ಲ, ನಮಗ ಸರಿಯಾದ ರಕ್ಷಣೆನು ಇಲ್ಲ. ಮಿಲ್ ಪಕ್ಕದಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವುದರಿಂದ ತೌಡಿನ ಧೂಳು ಬರುತ್ತದೆ, ರಸ್ತೆಯ ಧೂಳು ಬರುತ್ತದೆ. ಇವೆಲ್ಲವುಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಬೇಕು. ನಮಗ ಕಷ್ಟ ಆಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಯೋಚನೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ಕುಂತರೆ ಜೀವನಾ ನಡೆಸಲಿಕ್ಕೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ.

ನಮಗ ಈ ಊರು ಹೊಸದು, ಇಲ್ಲಿ ಜನರು ನಮಗ ಹೊಸಬರು ನಮಗ ಈ ಸಮಸ್ಯೆ ಇದೇ ಅಂತ ಹೇಳಿ ಯಾರ ಮುಂದ ಹೋಗಬೇಕು ಅಂತನೂ ಗೊತ್ತ ಇಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಯಾರ ಹತ್ತಿರ ಹೇಳಿದರೂ ಯಾರು ಮೈಗೂ ಹಚ್ಚಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಊರ ಆಗಿದ್ರ ನಮಗ ಸಮಸ್ಯೆ ಇದೇ ಅಂತ ಯಾರಿಗಾದರೂ ಹೇಳಿದರೆ ಊರಿನ ಯಾರಾದರೂ ಬಂದು ತಮ್ಮ ಕೈಲಾದ ಸಹಾಯ ಮಾಡತ್ತಿದ್ದರ್ರು, ಇಲ್ಲಿ ನಮ್ಮವರು ಅಂತ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ ಯಾರು ಇಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಮಾಲಕರು ಒಂದೊಂದು ಸಲ ಪಗಾರ ಸರಿಯಾಗಿ ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಅವಾಗ ನಮಗ ಊಟಕ್ಕೂ ಕಷ್ಟ ಆಗತದ. ಆದ್ರ ಏನ ಮಾಡುವುದು ನಮ್ಮ ಊರಾಗ ಇದ್ದರೆ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಇಲ್ಲ. ಮಳೆ ಇದ್ದರೆ ಬೆಳೆ, ಬೆಳೆ ಇದ್ದರೆ ಕೆಲಸಾ ಅಲ್ಲಿ ನೋಡಿದ್ರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಹಾಗೇ ಇಲ್ಲಿ ನೋಡಿದರ್ರೆ ಹೀಗಿದೆ ಎಂದ್ರು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಒಂದು ಊರಿನಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಊರಿಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ವಲಸೆ ಬಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಯಾವ ರೀತಿಯಾಗಿ ಇರುತ್ತವೆ ಎಂದು ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ತಿಳಿಯಬಹುದು. ವಲಸೆ ಬಂದವರನ್ನು ಆಯಾ ಗ್ರಾಮದ ಜನ ಅವರನ್ನು ಬೇರೆಯವರಂತೆ ನೋಡುತ್ತಾರೆ. ಬೇರೆಯವರ ಸಮಸ್ಯೆ ಇದ್ದರೆ ನಮಗೇನೂ ಎನ್ನುವಂತಹ ಇಂದಿನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವಲಸಿಗರ ಸಮಸ್ಯೆ ವಾಸಿಯಾಗದ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೨೨

ಹೆಸರು : ಹನುಮಂತಪ್ಪ	**ಕೆಲಸ : ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು**	**ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು**
ವಯಸ್ಸು : ೪೫	**ಸ್ವಂತ ಊರು : ಸಾಲುಂಚಮರ**	
ವಾಸಸ್ಥಳ : ಶ್ರೀರಾಮನಗರ	**ಶಿಕ್ಷಣ : ೮ನೇ ತರಗತಿ**	**ಜಾತಿ : ನಾಯಕ**

ನಾನು ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ಕಳೆದ ಹನ್ನೆಡರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಗೇಜ್ ಕೊಯ್ಯುವಾಗ ಭತ್ತದ ಧೂಳು ಕುಡಿದು ಆರೋಗ್ಯ ಹದಗೆಟ್ಟಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ವೈದ್ಯರ ಹತ್ತಿರ ಚಿಕಿತ್ಸೆಗೆ ಹೋದಾಗ ನಿನಗೆ ಧೂಳಿನ ಕಾನ್ಸರ್ ಬಂದಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದರು. ಕ್ರಮೇಣ ನನ್ನ ಆರೋಗ್ಯ ಕಳೆಗುಂದುತ್ತಾ ಹೊರಟಿದೆ. ಚಿಕಿತ್ಸೆಗೆ ಮಾಲೀಕರ ಸಹಾಯ ಕೇಳಿದೆ ಅವರು ಹೇಳಿದ್ದು ನಿನಗೆ ಕೂಲಿ ನೀಡಿದ್ದೇವೆ, ಅದಕ್ಕೆ ನಾವು ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಅಲ್ಲ. ಬೇಕಾದರೆ ಅಲ್ಪಸ್ವಲ್ಪ ಕೊಡಬಹುದು ಎಂದರು. ನಾನು ಎಂ.ಎಲ್.ಎ., ಎಂ.ಪಿ. ಹತ್ತಿರ ಹೋಗಿ ನನಗೆ ರೋಗ ಬಂದಿದೆ ಕಾನ್ಸರ ಚಿಕಿತ್ಸೆಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಿ ಎಂದು ಬೇಡಿಕೊಂಡೇ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರನ್ನು

ಭೇಟಿ ಮಾಡಿ ಅವರ ಹತ್ತಿರನು ಕೇಳಿಕೊಂಡೆ ಅವರು ಶಾಸಕರ ಅನುದಾನದಿಂದ ಧನ ಸಹಾಯವನ್ನು ಕೊಡಿಸಿದರ್ರು, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿಯ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆದೆ.

ನನಗೆ ಮಾಲೀಕರು ಮೊದಲ ಬಹಳ ಜೀವಾ ಮಾಡತ್ತಿದ್ದರು. ಆಗ ನನಗ ಯಾವ್ರುದೇ ರೋಗ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಮಾಲಕರು ಹೇಳಿದ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡತ್ತಿದ್ಯಾ. ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡತ್ತಿದ್ದೆ. ಯಾಕಂದ್ರ ಮಾಲಕರಿಂದ ಮುಂದೆ ಯಾವ್ರುದಾದರೂ ಸಹಾಯ ಆಗಬಹುದು ಎಂದು ನನಗ ಆಗ ಅನಿಸತ್ತಿತ್ತು. ಅಲ್ಲದೆ ಅವರು ಸಹ ನನಗ ಬಹಳ ಕಾಳಜಿನು ಮಾಡತ್ತಿದ್ದರು. ನಾವು ಮನುಷ್ಯರು ಒಬ್ಬರಿಗೊಬ್ಬರು ಆಗಬೇಕು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಯಾರು ಆಗತಾರ ಅಂತ ಅನಿಸಿ ಮಾಡತಿದ್ದೆ. ಆದರೆ ನನಗೆ ಯಾವಾಗ ಸ್ವಲ್ಪ ಶಕ್ತಿ ಕಡಿಮೆಯಾಗಲಾಕ ಹತ್ತಿತ್ತೊ, ರೋಗ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ ಸುರು ಮಾಡಿದವ್ರೋ ಆಗ ಮಾಲಕರು ನನ್ನ ಜೊತೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಮಾತನಾಡುವುದನ್ನು ಬಂದ ಮಾಡಿದರ್ರು, ನನಗ ಆಗ ಅಷ್ಟು ಏನು ಗೊತ್ತ ಆಗಲಿಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರಿಗೂ ಬಹಳ ಕೆಲಸಾ ಇರಬೇಕು ಅದಕ್ಕ ಅವರು ಹಂಗ ಮಾಡತಿರಬೇಕು ಅಂತ ಸುಮ್ಮ ಆದೇ. ನನಗ ಯಾವಾಗ ಡಾಕ್ಟರ್ ಕಾನ್ಸರ್ ರೋಗ ಬಂದಿರೊದು ಹೇಳಿದರ್ರೊ ಆಗ ಬಹಳ ಚಿಂತೆ ಆಯಿತು. ನನ್ನ ಮನೀ, ಮಕ್ಕಳು, ಸಂಸಾರವನ್ನು ಹೇಂಗ ನಿಭಾಯಿಸುವ್ರುದು, ಯಾರು ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ? ಮುಂದೆ ಏನು ಮಾಡುವುದು? ಅಂತ ಎಲ್ಲಾ ಯೋಚನೆ ಆಯಿತು. ಆದ್ರ ಎಲ್ಲಾ ದಾರಿಗಳು ನಮ್ಮ ಪಾಲಿಗೆ ಬಂದ ಆಗಿದ್ದವು. ಆದರೆ ನನಗ ತೋಚಿದ್ದು ಒಂದೇ ದಾರಿ ಮೊದಲು ನಾನು ಬದುಕಿ ಉಳಿಯಬೇಕು ಮುಂದ ಏನ ಆಗತದ ಅಂತ ನೋಡಬೇಕು ಅಂತ ಅನಿಸಿತು.

ನನಗ ದೇವರು ರೋಗ ಕೊಟ್ಟ ಆದ್ರ ನನ್ನ ಕೈಯ ಬಿಡಲಿಲ್ಲ. ಇಂದು ನಾನು ಆಪರೇಶನ ಮಾಡಿಸಿಕೊಂಡು ಬದುಕಿದ್ದೇನೆ. ಆದ್ರೆ ಇಂದು ನನಗೆ ಡಾಕ್ಟರ್ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಬೇಡಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲಸಾ ಮಾಡದಿದ್ದರ್ರೆ ಔಷಧ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ, ಗುಳಿಗಿಗೆ ರೊಕ್ಕ ಇರುವ್ರುದಿಲ್ಲ. ಆದ್ರು ನಾನು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಮುಂದ ಏನಾದರೂ ಒಳ್ಳೆಯ ಕೆಲಸ ಸಿಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಕಾಯುತ್ತಿದ್ದೇನೆ. ಆದ್ರೆ ನನಗೆ ಈ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಕೆಲಸಾ ಬರುವ್ರುದಿಲ್ಲ. ಇಷ್ಟ ದಿನಾ ಈ ಕೆಲಸದ ಮೇಲೆಯೇ ಬದುಕಿದ್ದೇನೆ. ಹೀಂಗಾಗಿ ಈಗ ಬೇರೆ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ್ರುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ ಅದ. ಯಾಕೆಂದ್ರೆ ನನಗ ಬೇರೆ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ್ರುದು ಬರುತ್ತದೊ ಇಲ್ಲವ್ರೋ ಅಂತ ಅನಿಸಿದೆ. ಭವಿಷ್ಯದ ಬದುಕಿನ ಬಗ್ಗೆ ಏನು ಯೋಚಿಸದೆ ಕತ್ತೆಯ ಹಾಗೇ ದುಡಿದರ್ರೆ ಸಿಗುವ ಮರ್ಯಾದೆ ಇದು ಎಂದು ಅನಿಸುತ್ತೆ ಎಂದು ಮಾತು ಮುಗಿಸಿದರ್ರು

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಮನುಷ್ಯನಿಗೆ ದುಡಿಮೆ ಅನಿವಾರ್ಯ ಹಾಗೂ ಅಗತ್ಯ. ಆದರೆ ದುಡಿಮೆಯಿಂದಲೇ ಮನುಷ್ಯನ ಬದುಕು ನಶಿಸಿ ಹೋಗಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರೆ ಆ ದುಡಿಮೆಯನ್ನು ದುಡಿಮೆ ಎಂದು ಹೇಳಬೇಕಾ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಕಾಡುತ್ತದೆ. ಈ ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ನಗುವಾಗ ಎಲ್ಲರೂ ನೆಂಟರು ಅಳುವಾಗ ಯಾರು ಇಲ್ಲ. ನೀನೆ ಎಲ್ಲ

ಎಂಬ ಗಾದೆ ನೆನಪಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕು ಈ ರೀತಿಯಾಗುತ್ತಿರುವುದು ದುಃಖದಾಯಕ ಸಂಗತಿ. ಆ ಪ್ರದೇಶ/ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬದುಕಿಗೆ, ಜೀವನಕ್ಕೆ ನಷ್ಟವುಂಟಾದರೆ ಯಾರು ಹೊಣೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಾ, ಮಾಲೀಕರಾ, ಸರ್ಕಾರವಾ? ಇಂತಹ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಇಂದು ಇದೆ. ಒಂದು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅರಿವು, ಜಾಗೃತಿ, ಆರೋಗ್ಯದ ಬಗೆಗೆ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಈ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಪ್ರಕರಣ : ೨೩

ಹೆಸರು : ಭಾಗ್ಯಮ್ಮ	ಕೆಲಸ : ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ : ವಿವಾಹಿತರು
ವಯಸ್ಸು : ೩೫	ಸ್ವಂತ ಊರು : ಮರಳಿ	ವಾಸಸ್ಥಳ : ಗಂಗಾವತಿ
ಶಿಕ್ಷಣ : --	ಜಾತಿ : ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	

ನನ್ನ ತವರು ಮನೆಯವರು ನನಗ ಸಾಲಿ ಕಲಿಸಲಿಕ್ಕೆ ಬಹಳ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಿದರು. ಆದ್ರೆ ನಾನು ಸಾಲಿ ಕಲಿಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ನನ್ನ ವಯಸ್ಸಿನ ಎಲ್ಲ ಹುಡುಗಿಯರ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಿಂತ ಅವರು ಮದುವೆ ಬಗೆಗೆ ಬಹಳ ಯೋಚಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ನನಗೆ ಓದಲು ಮನಸ್ಸಾಗಲಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ನಮ್ಮದು ಹಳ್ಳಿ ಊರು. ಮುಂದ ನನಗ ಮದುವೆ ಮಾಡಿ ಕೊಟ್ಟರು. ನಾನು ಸಂತೋಷದಿಂದ ಮದುವೆ ಆದೆ. ಆದ್ರೆ ಮದುವೆ ಆದ ಮೇಲೆನೆ ನನಗ ಇಷ್ಟ ಕಷ್ಟ ಅದಾವ ಅಂತ ಗೊತ್ತ ಆಗಿದ್ದು. ಯಾಕೆಂದರೆ ನಮ್ಮ ಮನ್ಯಾಗ ಎಲ್ಲಾನು ನೋಡಿಯೇ ಕೊಟ್ಟರು ಆದ್ರೆ ಹುಡುಗ ಅಂದರೆ ನನ್ನ ಗಂಡ ಬಹಳ ಕುಡಿಯುವುದು, ಬಡಿಯುವುದು ಮಾಡಲು ಸುರು ಮಾಡಿದ. ನನ್ನ ಅತ್ತೆ ಮಾವ ಎಲ್ಲಾ ನೀನೆ ಸರಿಮಾಡಕೊಂಡ ಹೋಗಬೇಕು. ಅವನ ತಿದ್ದಿ ಬುದ್ಧಿ ಹೇಳಬೇಕು. ಮನಿ ಸರಿಯಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗಬೇಕು ಎಂದು ಎಲ್ಲಾ ನನ್ನ ಮೇಲೆನೆ ಹಾಕಿ ಅವರು ಅವರ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಮಗನ ಹತ್ತಿರ ಹೋದ್ರು.

ಅತ್ತೆ ಮಾವ ಹೋದ ಮೇಲೆ ಇವಾ ಒಂದು ದಿನಾ ದುಡಿಯಲಿಕ್ಕೆ ಹೋಗುವುದು, ಇನ್ನೊಂದು ದಿನಾ ಬಿಡುವುದು ಮಾಡತ್ತಿದ್ದಾ. ಅಲ್ಲದ ಕುಡಿದು ಬಂದು ಮನ್ಯಾಗ ಕೂಡತ್ತಿದ್ದ. ನನಗ ಹೊಲಸ, ಹೊಲಸ ಬೈಯುತ್ತಿದ್ದ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಂಸಾರ ನಡೆಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ ಆಯಿತು. ನಮ್ಮ ಕಷ್ಟ ಯಾರ ಮುಂದ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಅಂತ ಗೊತ್ತಾಗಲಿಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಯಾರ ಮುಂದ ಹೇಳಿಕೊಂಡರ‍್ರು ಅಷ್ಟೇ ಅದ. ಯಾರು ನಮ್ಮ ಕಷ್ಟಾ ಬಗೀಹರಿಸುತ್ತಾರೆ ಎಂದು ನಾನೇ ದುಡಿಯಲಿಕ್ಕೆ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದೆ.

ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ನನಗ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರ ಬಗೆಗೆ ಏನು ಗೊತ್ತ ಇರಲಿಲ್ಲ. ನಮ್ಮ ಓಣ್ಯಾಗಿನ ಒಬ್ಬ ಹೆಣ್ಣ ಮಗಳು ನನಗ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಟ್ಟಳು. ಆದ್ರೆ ದಿನಗಳು ಹೋದ ಹಾಗೇ ನನಗೆ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದು, ಇಲ್ಲಿರುವ ಕಷ್ಟಗಳು, ಸುಖಗಳ

ಬಗೆಗೆ ತಿಳಿಯಲಿಕ್ಕೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ಒಂದು ಕಡೆ ನಾ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡಲಾಕ ಪ್ರಾರಂಭ ಮಾಡಿ ಮನೀ ನಡೆಸಲಿಕ್ಕೆ ಸುರು ಮಾಡಿದ್ದರೆ, ಇನ್ನೊಂದು ಕಡೆ ನನ್ನ ಗಂಡ ದುಡಿಯುವುದನ್ನೇ ಬಿಟ್ಟು ಬಿಟ್ಟ, ಅಲ್ಲದೆ ನಾನು ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಬಂದ ನನ್ನ ನೋಡುವುದು, ನನ್ನ ಮೇಲೆ ಸಂಶಯ ಮಾಡುವುದು ಮಾಡಲಾಕ ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ. ಇದನ್ನ ಗಮನಿಸಿದ ಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ ಒಬ್ಬ ಗಂಡಸು ನನ್ನ ಮೇಲೆ ವಕ್ರ ದೃಷ್ಟಿ ಇಟ್ಟ. ನಿನಗ ಮಾಲಕರ ಕಡೆಗೆ ಹೇಳಿ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚ ಮಾಡಸತೀನಿ ಎಂದು ಹೇಳಿದ. ನನಗ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವುದೇ ಹೊಸದು ಹೀಂಗಾಗಿ ನಾನು ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ನಂಬಿದೆ. ನನ್ನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಂಡಾನ ಎಂದು ಅಂದುಕೊಂಡೇ. ಆದ್ರೆ ನನಗ ಆಮೇಲೆ ಗೊತ್ತ ಆಗಿದ್ದು ಆ ಮನಷ್ಯಾ ಸರಿ ಇಲ್ಲ ಅಂತ.

ಆದ್ರ ನನಗ ಮೊದಲೇ ಗೊತ್ತಾಗದಿದ್ದರಿಂದ ನಾನು ಆ ಮನುಷ್ಯನ ಜೊತೆ ಚನ್ನಾಗಿಯೇ ಮಾತನಾಡುತ್ತಿದ್ದೇ. ನನ್ನ ಕಷ್ಟ ಎಲ್ಲಾ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದೇ. ಒಂದು ದಿನಾ ನಾ ಮನ್ಯಾಗ ಇದ್ದಾಗ, ನನ್ನ ಗಂಡ ಇಲ್ಲದ್ದು ನೋಡಿಕೊಂಡು ಮನೆಗೆ ಬಂದು ಬಿಟ್ಟ, ನಾನು ಏನಾದರೂ ಹೇಳಲು ಬಂದಿರಬೇಕು ಎಂದು ಸುಮ್ನೆ ಇದ್ದೆ, ಅಲ್ಲದೇ ಅವನ ಜೊತೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಮಾತನಾಡಿದೇ. ಆದ್ರ ಅವನು ನೇರವಾಗಿ ನಿನ್ನ ವಿಷಯ ಮಾಲಕರ ಜೊತೆ ಮಾತನಾಡಿದ್ದೇನೆ. ಆದ್ರ ಅವರು ನಿನ್ನಿಂದ ಒಂದು ಕೆಲಸಾ ಆಗಬೇಕು ಅಂತ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಅಂದ. ನಾನು ಮಾಲಕರು ಏನು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ ನಾನು ಅದನ್ನು ಮಾಡುತ್ತೇನೆ ಅಂದೇ, ಆದರೆ ಅವನು ಮೊದಲು ನನ್ನ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡು ಆಮೇಲೆ ಮಾಲಕರ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡು ಎಂದು ಅಂದ. ನಾನು ಹೌಹಾರಿ ಏನು ಅಂದೇ. ಅವನು ನನ್ನ ಮೈಮೇಲೆ ಬಂದ. ನನಗ ಎಂಥಾ ಕಷ್ಟ ನೋಡ್ರಿ ಆಕಡೆ ಕಿರುಚಿಕೊಳ್ಳುವಂಗ ಇಲ್ಲ. ಈ ಕಡೆ ಸುಮ್ಮನಿರುವಂಗ ಇಲ್ಲ. ಆದ್ರು ಅವನಿಗೆ ಬೈಯ್ದು ಕಳಿಸಿದೇ. ಅಲ್ಲದೆ ಇನ್ನೊಂದು ಸಲ ನನ್ನ ಮನಿಗೀ ನೀ ಬರಬೇಡ ಎಂದು ಹೇಳಿದೆ.

ನಾನು ಮರುದಿನಾ ಹೇಂಗ ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋಗಲೀ ಇಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಆದ ಮೇಲೆ ಎಂದು ಯೋಚಿಸಿದೆ. ಆದ್ರೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಅಲ್ಲಿ ಹೋಗಲೇ ಬೇಕಾಯಿತು. ಏಕೆಂದರೆ ನನ್ನ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಕೆಲಸಾ ಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಒಂದು ಕ್ಷಣ ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ಅನ್ನಿಸಿದರು, ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ. ಆಗಿದ್ದು ಆಗಲೀ ಎಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೋದೆ, ನಾನು ಆಯಿತು ನನ್ನ ಕೆಲಸಾ ಆಯಿತು ಅಂತ ಇದ್ದು ಬಿಟ್ಟೆ, ನಾನು ಹಂಗ ಇರುವುದನ್ನ ನೋಡಿದ್ದ ಕೆಲವು ಕೆಲಸಗಾರರು ನನ್ನ ಮುಂದ ಹಿಂದ ಮಾತಾಡತ್ತಿದ್ದರು. ನಾ ಏನು ಅಂದುಕೊಳ್ಳಲಿಲ್ಲ. ನಾ ಹೀಂಗ ಇದ್ದರ ನೇ ಕ್ಷೇಮ ಎಂದುಕೊಂಡೇ. ಮಾಲಕರು ಕೂಲಿ ಹೆಚ್ಚ ಮಾಡಿದ್ದರ್ರ ಎಲ್ಲಾರಿಗೂ ಮಾಡತ್ತಾರ. ಅಲ್ಲದ ಅಷ್ಟ ಕೆಟ್ಟದಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಂಡು ಶೀಲಾ ಕಳೆದುಕೊಂಡು ಬದುಕುವುದು ಬೇಡ ಎಂದು ಇದ್ದಿದ್ರಲ್ಲಿ ಸಂಸಾರ ನಡೆಸಿಕೊಂಡ ಹೊರಟೀನಿ. ಆದ್ರ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಾ ಮಾಡುವ ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳ ಪರಸ್ಥಿತಿ ಹೀಂಗೆ ಇರಬೇಕು. ಬಡ ಹೆಣ್ಣ ಮಕ್ಕಳು, ಹರೆಯದ ಹೆಂಗಸರು ಎಲ್ಲಾ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರತಾರ, ಅವರೆಲ್ಲರೂ ಇಲ್ಲಿ ಚಲೂ ಅದಾರ ಅಂತ ಹೇಳಲಿಕ್ಕೆ ಆಗದು. ಆದ್ರ ನಮ್ಮ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಯಾರು ಏನು ಮಾಡುವಂಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಮಾತು ಮುಗಿಸಿದರ್ರು,

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜ ಮದುವೆ ಹೆಣ್ಣಿಗೆ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಭದ್ರತೆ ಎಂದು ಈಗಾಗಲೇ ಹೇಳಿದೆ ಹಾಗೂ ಇದು ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಲೇ ಇದೇ. ಮಹಿಳೆಯರು ಸಹ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಎದುರಾಗುವ ಎಲ್ಲ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಲೇ ಬೇಕು. ಈ ಮಾತು ಪುರುಷರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಪುರುಷರಿಗೆ ಎದುರಾಗುವ ಕಷ್ಟಗಳಿಗಿಂತ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಎದುರಾಗುವ ಕಷ್ಟಗಳು ಹಲವಾರು ಹಾಗೂ ವಿಭಿನ್ನವಾದವುಗಳು. ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಜೈವಿಕವಾಗಿ ಮಹಿಳೆ ಎಂದು ನೋಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಆಕೆಯನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ವಸ್ತುವನ್ನಾಗಿ ನೋಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಆಯಾ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಸಮಿತಿಯ ಬಗೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಮಾಹಿತಿಯಾಗಲಿ, ಅರಿವನ್ನಾಗಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳೆಯರು ಇನ್ನಷ್ಟು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತಿದೆ.

೪.೨. ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದ ಅಂಶಗಳು

ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಯನವು ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುವುದಾಗಿದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಈ ಸಂಶೋಧನಾ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯವೇ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಆತ್ಮವೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತು ನಡೆದ ತಾತ್ವಿಕ ಚಿಂತನೆಗಳನ್ನು, ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು, ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಮೊದಲ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಿದರೆ ಎರಡನೇ ಭಾಗ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳೂ, ಚಿಂತನೆಗಳು ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿವೆಯೆ? ಅಥವಾ ನಿರುಪಯುಕ್ತವಾಗಿವೆಯೇ? ಎಂಬ ಕೆಲವು ಪ್ರಶ್ನೆಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕೆಲವು ಆಯ್ದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಾಗಿ ಆಯ್ಕೆಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಆಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲು ಕಾರಣವನ್ನು ಮೊದಲನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಾದರಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ನೂರು ಕೇಸುಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸ ಲಾಗಿದ್ದು, ಅದರಲ್ಲಿ ಆಯ್ದ-ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಲಾಗಿದೆ. ಬಹುಪಾಲು ಪ್ರಕರಣಗಳು ಒಂದೇ ಬಗೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಹೊರಹಾಕಿರುವ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಕೈಬಿಡಲಾಗಿದ್ದು, ಅದರಲ್ಲಿನ ಕೆಲವು ೨೪ ವಿಭಿನ್ನ ಮಾದರಿಯ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸಲು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ವಿಶದಪಡಿಸಿದ-ಪ್ರಕರಣಗಳು ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು, ವಿವಾಹಿತ ಅವಿವಾಹಿತ, ಗರ್ಭಿಣಿ, ವಿಧವೆ, ವಿಧುರರು, ವಿಚ್ಛೇದಿತ, ವೃದ್ಧ, ಮಧ್ಯಮ ವಯಸ್ಸಿನ, ಯುವ ವಯಸ್ಸಿನ ಮತ್ತು ಹಲವು ಜಾತಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಬಡತನ, ಅನಕ್ಷರತೆ, ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹಿಂಸೆ, ಅತ್ಯಾಚಾರ, ವರದಕ್ಷಿಣೆ, ಜಾಗತೀಕರಣದ ಪರಿಣಾಮಗಳು, ನಿರುದ್ಯೋಗದಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಬೀರುವ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳ ಲಾಭದ ಧೋರಣೆ, ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕಾಯಿದೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ

ಕಾಯ್ದೆಗಳು, ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿರುಪಯುಕ್ತವಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಈ ಎಲ್ಲ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತವೆ. ಸಮಾಜ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೇವಲ ಮಿಗುತಯ್ಯ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿದ್ದು, ಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ಲಭ್ಯವಾಗುವ ಸೇವೆಯನ್ನು ಮಾತ್ರ ಗಮನಹರಿಸುವುದು. ಹಾಗೆಯೆ ಜೈವಿಕ ಭಿನ್ನತೆಯನ್ನಾಧರಿಸಿ ಹೆಣ್ಣನ್ನು ಅಧೀನಲಿಂಗೀಯ ನೆಲೆಗೆ ಸ್ಥಿರೀಕರಿಸುವುದು, ಆ ಮೂಲಕ ಕುಟುಂಬ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬದ ಹೊರ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಹಿಂಸೆಗೆ ಒಡ್ಡುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದ ಅಧ್ಯಯನವು ಇದಾದರೂ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿ ಮಾಲೀಕರನ್ನು ಸಹ ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿಲ್ಲ. ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹ ವಿಶೇಷ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದರೂ ಅಂದರೆ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಜೈವಿಕ ಭಿನ್ನತೆಯನ್ನಾಧರಿಸಿವೆ. ಅವುಗಳ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಸಂಗತಿ.

ಉಲ್ಲೇಖಗಳು

೧. ಸಿದ್ದಪ್ಪ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ೩೬ ವಯಸ್ಸು, ಕಾರ್ಮಿಕ, ಗಂಗಾವತಿ.

೨. ಸಣ್ಣಹನುಮವ್ವ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ., ೨೯ ವಯಸ್ಸು, ಹೌದುಕಾರ್ಮಿಕಳು, ಗಂಗಾವತಿ.

೩. ಪಾರ್ವತಿ, ನಾಯಕ, ೨೭ ವಯಸ್ಸು, ಪ್ಲಾಟ್‌ಕಾರ್ಮಿಕಳು, ಗಂಗಾವತಿ.

೪. ಸಂಗಮ್ಮ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ೩೩ ವಯಸ್ಸು, ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳು, ಗಂಗಾವತಿ.

೫. ಮೌಲಾಸಾಬ್, ಮುಸ್ಲಿಂ, ೩೯ ವಯಸ್ಸು, ಹಮಾಲಿ, ಕಾರಟಗಿ.

೬. ಬಸನಗೌಡ, ಲಿಂಗಾಯಿತ, ಐಟಿಐ, ೪೨ ವಯಸ್ಸು, ಫಿಟ್ಟರ್, ಗಂಗಾವತಿ.

೭. ಎಂ. ವಿರುಪಾಕ್ಷ, ಲಿಂಗಾಯಿತ, ಐಟಿಐ, ೩೯ ವಯಸ್ಸು, ಫಿಟ್ಟರ್, ಶ್ರೀರಾಮನಗರ.

೮. ಅಂಬ್ರಮ್ಮ, ಸುಣಗಾರ್, ೩೯ ವಯಸ್ಸು, ಗೇಜ್‌ಕಾರ್ಮಿಕಳು, ದಾಸನಾಳಬ್ರಿಜ್.

೯. ಯಲ್ಲಪ್ಪ, ನಾಯಕ, ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ., ೪೨ ವಯಸ್ಸು, ಹೆಲ್ಪರ್, ಗಂಗಾವತಿ.

೧೦. ಬಸವರಾಜ, ಕುರುಬರು, ೪೧ ವಯಸ್ಸು, ಹಮಾಲಿ, ಕಾರಟಗಿ.

೧೧. ಸುಭಾಷ್, ಲಂಬಾಣಿ, ಐಟಿಐ, ೩೧, ಹೆಲ್ಪರ್, ಕಾರಟಗಿ.

೧೨. ಹನುಮೇಶ್ ನಾಯಕ, ನಾಯಕ, ಐಟಿಐ, ೩೩ ವಯಸ್ಸು, ಬೈಲರ್, ಗಂಗಾವತಿ.

೧೩. ಶರಣಪ್ಪ ಪೂಜಾರಿ, ಉಪ್ಪಾರ್, ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ., ೩೪ ವಯಸ್ಸು, ಗೇಜ್‌ಕಾರ್ಮಿಕ, ಕಾರಟಗಿ.

೧೪. ಮಾನಮ್ಮ, ಕುರುಬರು, ೩೯ ವಯಸ್ಸು, ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕಳು, ಗಂಗಾವತಿ.

೧೫. ದುರುಗೇಶ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಆನೇ ತರಗತಿ, ೨೭ ವಯಸ್ಸು, ಹೆಲ್ಪರ್, ಕಾರಟಗಿ.

೧೬. ಮೌನೇಶ, ಬಡಿಗರು, ಪಿಯುಸಿ, ೪೩ ವಯಸ್ಸು, ಫಿಟ್ಟರ್, ಕಾರಟಗಿ.

೧೭. ಸಣ್ಣಪ್ಪ, ಉಪ್ಪಾರ್, ೪೪ ವಯಸ್ಸು, ತೌಡುಕಾರ್ಮಿಕ, ಹುಲಿಗಿ.

೧೮. ನರೇಶಪ್ಪ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ೩೮ ವಯಸ್ಸು, ಹಮಾಲಿ, ಬಸಾಪಟ್ಟಣ.

೧೯. ನೀಲಮ್ಮ, ನಾಯಕ, ೩೪ ವಯಸ್ಸು, ಪ್ಲಾಟ್‌ಕಾರ್ಮಿಕಳು, ಗಂಗಾವತಿ.

೨೦. ನಿಂಗಪ್ಪ, ಲಿಂಗಾಯಿತ, ಪಿಯುಸಿ, ೩೧ ವಯಸ್ಸು, ಫಿಟ್ಟರ್, ಗಂಗಾವತಿ.

೨೧. ಶಾಂತಪ್ಪ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪಿಯುಸಿ, ೨೭ ವಯಸ್ಸು, ಫಿಟ್ಟರ್, ಕಾರಟಗಿ.

೨೨. ದುರುಗಪ್ಪ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ೭ನೇ ತರಗತಿ, ೩೯ ವಯಸ್ಸು, ಗೇಜ್‌ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕಾರಟಗಿ.

೨೩. ಹನುಮಂತಪ್ಪ, ನಾಯಕ, ೭ನೇ ತರಗತಿ, ೪೩ ವಯಸ್ಸು, ಗೇಜ್‌ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಶ್ರೀರಾಮನಗರ.

೨೪. ಭಾಗ್ಯಮ್ಮ ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ೩೫ ವಯಸ್ಸು, ಗೇಜ್‌ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಸಾಲುಂಚಮರ.

□□□

ಅಧ್ಯಾಯ : ಐದು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

೫.೧. ವಲಸೆ ಹಾಗೂ ನೌಕರಿಯ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ

೫.೨. ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ವಾಸಸ್ಥಾನ/ವಸತಿ ಸಮಸ್ಯೆ

೫.೩. ಕಡಿಮೆ ವೇತನ

೫.೪. ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು

೫.೫. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ

೫.೬. ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು/ಪಿ.ಎಫ್. (ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ್ ಫಂಡ್ ನಿಧಿ)

೫.೭ ಬಡ್ತಿ ನೀಡದಿರುವಿಕೆ

೫.೮. ಭದ್ರತಾ ರಹಿತ ದುಡಿಮೆ

೫.೯. ಅಧಿಕ ಸಮಯದ ದುಡಿಮೆ

೫.೧೦. ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಲ್ಲದಿರುವುದು

೫.೧೧. ಶುದ್ಧ ಗಾಳಿ, ಬೆಳಕಿನ ಅಭಾವ ಮತ್ತು ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

೫.೧೨. ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಅಭಾವ

೫.೧೩. ಶೌಚಾಲಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

೫.೧೪. ಕೆಲಸದಿಂದ ಏಕಾಏಕಿ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದು

೫.೧೫. ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕದ ಸಮಸ್ಯೆ

ಅಧ್ಯಾಯ : ಐದು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಕೈಗಾರಿಕಾ ರಂಗದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಮರ್ಥವಾದ ದಕ್ಷ ರೀತಿಯ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯೂ ಕೂಡಾ ಉದ್ಯಮಗಳ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಾತ್ರವೇ ಪ್ರಧಾನವೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸಿರುವ. ಆ ಮೂಲಕ ಅವರನ್ನು ಶೋಷಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವುದು ವಿಪರ್ಯಾಸದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಉಳಿದ ಸಕ್ಕರೆ. ಜವಳಿ ಮತ್ತಿತರ ಉದ್ಯಮಗಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೂಡಾ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅಂಥ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಈ ರೀತಿ ಗುರುತಿಸಬಹುದು. ವಲಸೆ ಹಾಗೂ ನೌಕರಿಯ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ. ಕಡಿಮೆ ವೇತನ. ಬಡ್ತಿ ನೀಡದಿರುವಿಕೆ. ವಸತಿ ಸಮಸ್ಯೆ. ಶೌಚಾಲಯ. ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರು. ಗಾಳಿ ಮತ್ತು ಬೆಳಕಿನ ಅಭಾವ. ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದಿರುವುದು. ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು. ಲೈಂಗಿಕ ಶೋಷಣೆ. ಭದ್ರತಾ ರಹಿತ ದುಡಿಮೆ. ಅಧಿಕ ಸಮಯದ ದುಡಿಮೆ. ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಲ್ಲದಿರುವುದು. ಇಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

೫.೧. ವಲಸೆ ಹಾಗೂ ನೌಕರಿಯ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ

ನಗರಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಹಾಗೂ ವಿವಿಧ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಆಯ್ಕೆಯ ಅವಕಾಶ ಇರುವುದು, ಇದಲ್ಲದೆ ವ್ಯವಸಾಯದಲ್ಲಿ ಯಾಂತ್ರೀಕರಣವು ಸಹ ಗ್ರಾಮೀಣ ಜನರ ವಲಸೆಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಬಹಳ ಕಾಲದವರೆಗೆ ಕೃಷಿಯು ಮಾನವನ ತೋಳ್ಬಲ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಣಿಗಳ ಬಲಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ ಸಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯಲು ಹೆಚ್ಚು ಜನರು ಬೇಕಾಗುತ್ತಿದ್ದರು, ಆದರೆ ಇಂದು ಔದ್ಯೋಗಿಕರಣದಿಂದಾಗಿ ಊಳುವುದು, ಬಿತ್ತನೆ ಮಾಡುವುದು, ಪೈರುಗಳನ್ನು ನಾಟಿ ಮಾಡುವುದು, ಕಳೆಕೀಳುವುದು, ಕ್ರಿಮಿನಾಶಕಗಳನ್ನು ಸಿಂಪಡಿಸುವುದು, ಗೊಬ್ಬರಗಳನ್ನು ಎರಚುವುದು, ಪೈರುಗಳನ್ನು ಕೊಯ್ಯವುದು, ಕಾಳುಗಳನ್ನು ಬಿಡಿಸುವುದು, ದವಸ-ಧಾನ್ಯಗಳನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದು ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಅನುರೂಪವಾದ

ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು ಮಾಡಬಲ್ಲವಾಗಿವೆ. ನೂರಾರು ಜನರು ದಿನವಿಡೀ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಕೇವಲ ಒಂದು ಇಲ್ಲವೇ ಎರಡು ಯಂತ್ರಗಳು ಕೆಲವೇ ಗಂಟೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಿ ಮುಗಿಸಬಲ್ಲವಾಗಿವೆ. ಈ ಕಾರಣದಿಂದ ವ್ಯವಸಾಯದ ಯಾಂತ್ರೀಕರಣದಿಂದಾಗಿ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅನೇಕ ಗ್ರಾಮಗಳ ಜನರು ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ, ಅರೆಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿ, ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಂಡು, ನಗರಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಬರಲಾರಂಭಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಉದ್ಯೋಗದ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ತಿಳಿಯದೆ, ಶಿಕ್ಷಣದ ಕೊರತೆ, ಬಡತನ, ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ದುಡಿಯುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದಾಗಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಹಮಾಲರಾಗಿ ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ, ಫಿಟ್ಟರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ, ಬೈಲರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಇತರ ವಿವಿಧ ಘಟಕದ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ನಿರ್ಬಂಧತೆ ಇಲ್ಲದೆ, ಅನುಭವ, ತಿಳುವಳಿಕೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮನೋಭಾವ ಹೊಂದಿದವರಿಗೆ ಕೆಲಸ ನೀಡುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹಾಗೆಯೇ ಮುಂದುವರಿದಿದೆ. ಈ ಕಾರಣದಿಂದ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ನಿಭಾಯಿಸಲು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುವದರಿಂದ ವರ್ಗ ತಾರತಮ್ಯ ಗೋಚರಿಸಿ ಮನೋವೈರತ್ವ ಬೆಳೆದು ಅವರಲ್ಲಿ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಗೆ ಹಾಗೂ ಸುಗಮ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಅಡ್ಡಿಯುಂಟುಮಾಡುತ್ತಿವೆ. ಇದಲ್ಲದೆ ಈ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಬೇರೆ ಉದ್ಯೋಗ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಶಿಕ್ಷಣ, ಹಣಕಾಸು, ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯಿಂದಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಭಾವನೆ ಇನ್ನೂ ಹತ್ತಿರ ತಂದು ಇಂತಹ ಹಲವಾರು ವಲಸಿಗರ ಸಂಖ್ಯೆಯಿಂದಾಗಿ ಅನ್ಯ ಉದ್ಯೋಗ ಸಿಗದೆ, ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗ ಬಿಡದೆ ಅನ್ಯಮಾರ್ಗ ತೋಚದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

೫.೨. ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿನ ವಾಸಸ್ಥಾನ/ವಸತಿ ಸಮಸ್ಯೆ

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಮೂಲಭೂತ ಆವಶ್ಯಕತೆಗಳಲ್ಲಿ ವಸತಿಗೆ ಮಹತ್ವವಾದ ಸ್ಥಾನ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ವಸತಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೆ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಭಾಗದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಆಶ್ರಯದ ತಾಣವಾಗಿದೆ. ಮನೆಯು ಮನಸ್ಸಿನ ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಾಗಿದೆ–ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಮಯವನ್ನು ಮನೆಯೊಳಗಡೆಯೇ ಕಳೆಯುತ್ತಾರೆ. ಜನರು ಹೊಂದಿರುವ ವಸತಿಯನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಒಂದು ಜನಸಂಖ್ಯೆಯ ಜೀವನದ ಗುಣಮಟ್ಟದ ನಿರ್ಧಾರ ಮತ್ತು ಅಳತೆಯ ಮಾನದಂಡವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಅದರಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅನಾರೋಗ್ಯಕರವಾದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವರು. ಇವರ ವಸತಿಗಳು ಇಟ್ಟಿಗೆಯಿಂದ ಮತ್ತು ಮಣ್ಣಿನಿಂದ ಮಾಡಲ್ಪಟ್ಟ ಇಟ್ಟಿಗೆ ಅಥವಾ ಸೆಡ್ಡುಗಳಿಂದ, ಗುಡಿಸಲುಗಳಿಂದ ಕಟ್ಟಿಗೆಯ ತಟ್ಟಿಗೆ ಸಿಮೆಂಟಿನಿಂದ ಪ್ಲಾಸ್ಟರ್ ಮಾಡಿಸಿದ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವರು. ಇವರ ವಸತಿಯು ಸರ್ಕಾರಿ ಖಾಲಿ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಕಂಪೌಂಡಿನ ಗೋಡೆಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಇರುತ್ತದೆ. ಚರಂಡಿ ಮತ್ತು ಕಾಲುವೆಯ ಹತ್ತಿರದ ಖಾಲಿ ಜಾಗದಲ್ಲಿ ತಮಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿ ಮನೆ ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ವಾಸಿಸುವರು. ಇನ್ನು ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವಸತಿ ಸಿಗದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮೀಪದ ಗ್ರಾಮ, ಪಟ್ಟಣಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಡಿಗೆ, ಸ್ವಂತ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇವು ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವಸತಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರಿಂದ ತುಂಬ ಅನಾನುಕೂಲಗಳೆ

ಉಂಟಾಗುತ್ತವೆ. ಹಾಗಾಗಿ "ಭಾರತದಲ್ಲಿ ೧೯೫೧ರಲ್ಲಿ ೧೨ ಲಕ್ಷ ಮನೆಗಳ ಕೊರತೆ, ೧೯೭೧ರಲ್ಲಿ ೧೩೭ ಲಕ್ಷ ಮನೆಗಳ ಕೊರತೆ, ೧೯೮೧ರಲ್ಲಿ ೨೬೦ ಲಕ್ಷ ಮನೆಗಳ ಕೊರತೆ, ೨೦ನೇ ಶತಮಾನದ ಕೊನೆಗೆ ವಸತಿ ಕೊರತೆ ೪೦೦ ಲಕ್ಷಕ್ಕೆ ಏರಿದುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ ಇದರ ತೀವ್ರಸ್ವರೂಪದ ಗಂಭೀರ ರೂಪವನ್ನು ಮನಗಾಣುವುದಾಗಿದೆ. ಇವೆಲ್ಲ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳ ಅಂದಾಜಿನ ಪ್ರಕಾರ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಒಂಬತ್ತು ಕೋಟಿ ಜನ ಅಸ್ತವ್ಯಸ್ತವಾದ ಅನಿಯೋಜಿತವಾದ ಮತ್ತು ಶಿಥಿಲಗೊಂಡ ಮುರುಕ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವುದನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಬಹುದು."[1]

ಇದು ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಎಲ್ಲ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪಟ್ಟಣಗಳ ಸಾಮಾನ್ಯ ದೃಶ್ಯವೇ ಆಗಿಬಿಟ್ಟಿದೆ. ಜನನಿಬಿಡತೆ ಹಾಗೂ ಏಕಾಂತತೆಯ ಅಭಾವ ಇರುತ್ತದೆ. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಕೊಳೆಗೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ವೇಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನೈರ್ಮಲ್ಯದ ಅಭಾವ, ಪರಿಶುದ್ಧ ಗಾಳಿ, ಬೆಳಕುಗಳ ಕೊರತೆ ಮತ್ತು ನೀರಿನ ಸರಬರಾಜು, ಬಯಲು ಆಟದ ಮೈದಾನ ಮೊದಲಾದ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಕಾಣದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಪೌರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಾದ ನೀರು ಒಳಚರಂಡಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಬೀದಿ ದೀಪಗಳ ಕೊರತೆ ಇಲ್ಲಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಇಂಥ ಕೊಳೆಗೇರಿಗಳು ಉದ್ಭವಿಸಲು ಈ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಬಡ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿದ್ದು ಇತರ ಕಾರಣಗಳಿಂದಲೂ ಕೊಳಚೆ, ವಸತಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಉದ್ಭವಿಸುತ್ತವೆ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕೊರತೆ ಅತಿ ಜನನಿಬಿಡತೆ, ಯೋಜನೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳ ಮಾಲೀಕರ ಪೂರ್ವಾಪರ ಯೋಜನೆಗಳಲ್ಲಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೊಳಗೇರಿ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಜೀವಿಸುವುದರಿಂದ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಕರವಾಗಿರುವುದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಅಲ್ಲಿನ ನಿವಾಸಿಗಳ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಕುಂದಿಸಿಬಿಡುತ್ತದೆ.

೫.೩. ಕಡಿಮೆ ವೇತನ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ದರ್ಜೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವ ಸಂಬಳ ತುಂಬ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ ಅವರು ಪಡೆಯುವ ಸಂಬಳ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಇವು ಜೀವನಾಧಾರ ಮಟ್ಟಕ್ಕೂ ಕೆಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುತ್ತವೆ. ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಬಳ ದೊರೆಯದ ಕಾರಣ ಕೆಲಸಗಾರ ತನ್ನ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಲ್ಪಿಸಲಾರದವನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಆತನಿಗೆ ಕೂಡ ಕುಟುಂಬ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಸರಾಗವಾಗಿ ಮಾಡುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗಿದೆ. ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುವ ವೇತನ ಈ ರೀತಿ ನಿಗದಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ.

ಫಿಟ್ಟರ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ರೂ. ೬,೫೦೦ ರಿಂದ ೭,೫೦೦

ಬೈಲರ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ರೂ. ೬,೫೦೦ ರಿಂದ ೭,೫೦೦

ಹೆಲ್ಪರ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ರೂ. ೬,೫೦೦ ರಿಂದ ೭,೫೦೦

ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ–ಒಂದು ಚೀಲಕ್ಕೆ–ಒಣಗಿಸಿದರೆ – ೪ ರೂಪಾಯಿ

ಪ್ಲಾಟಿನಲ್ಲಿ ಸುರುವಿದರೆ – ೫ ರೂಪಾಯಿ

ಭತ್ತವನ್ನು ಚೀಲಕ್ಕೆ ತುಂಬಿ ಹೊರಿದರೆ	–	೫ ರೂಪಾಯಿ
ಭತ್ತ ಚೀಲವನ್ನು ಬಾಂಬೆನಿಟ್ಟು ಮಾಡಿದರೆ	–	೨ ರೂಪಾಯಿ ೩೦ ಪೈಸೆ
ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ	–	೧ ಚೀಲ ಗೇಜ್ ಕೈಯಿದ್ರ ೧ ರೂ ೨೫ ಪೈಸೆ
ಹಮಾಲರಿಗೆ-೧ ಚೀಲ ಹೋರಿದರೆ ೧ರೂ ೩೦ ಪೈಸೆ		೧ ರೂ. ೩೦ ಪೈಸೆ
ಲಾರಿಯಲ್ಲಿ ೧ ಚೀಲಕ್ಕೆ ಭತ್ತ ಲೋಡಮಾಡಿದರೆ		(೨೫ ಕೆಜಿ. ಅಕ್ಕಿ)
ಒಂದು ಚೀಲ ನಿಟ್ಟಹಾಕಿದರೆ	–	೧ ರೂ ೩೦ ಪೈಸೆ
ತೌಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ	–	೧ ಚೀಲದಲ್ಲಿ ತೌಡತುಂಬಿದರೆ ೨ ರೂ, ೩೦ ಪೈಸೆ
ಒಂದು ಚೀಲ ತೌಡನ್ನು ಲೋಡಮಾಡಿದರೆ	–	೨ ರೂ, ೩೦ ಪೈಸೆ
ಗುಮಾಸ್ತರಿಗೆ	–	೭,೫೦೦೦ ರಿಂದ ೮೦೦೦

ಗಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ (೮ ತಾಸಿಗೆ ಕೂಲಿ) ರೂ. ೧೭೦

ಹೆಣ್ಣು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ರೂ. ೧೫೦

ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ತಿಂಗಳ ವೇತನ ಮತ್ತು ದಿನದ ಕೂಲಿಯನ್ನು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡಿ ಉಳಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯ ತೀರ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಅದರಂತೆ ೩ನೇ ಅಧ್ಯಾಯದ ಕೋಷ್ಟಕ ೧೫ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಾರ್ಷಿಕ ಆದಾಯದ ಸ್ಥಿತಿ ನೋಡಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅದರಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ವೇತನ ನೀಡುವ ಪರಿಪಾಠವಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಕಾಯಿದೆಯು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ ೧೯೭೬ರ ಪ್ರಕಾರ "ಲಿಂಗಬೇಧ ಮಾಡುವಂತಿಲ್ಲ. ಒಂದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅಂತಹುದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪುರುಷನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ವೇತನ ನೀಡಿ ಮಹಿಳೆಗೆ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ನೀಡಿದರೆ ಆಗ ಅದು ಕಾನೂನುಬಾಹಿರವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದನ್ವಯ ಯಾವುದೇ ಮಾಲೀಕನು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಅಥವಾ ಅಂತಹುದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಕಾನೂನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸಿರದ ಹೊರತು ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳಿಗೆ ಲಿಂಗಬೇಧ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಬೇಧವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬಾರದು ಎನ್ನುತ್ತದೆ"[೨] ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಹೇಳಿದ್ದರು ಕೂಡಾ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಾರತಮ್ಯದ ಕೂಲಿ ನೀಡುವ ಅವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ.

೫.೪. ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು

ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳೆಂದರೆ ಕಾಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉಂಟಾಗುವ ಆಕಸ್ಮಿಕ ಹಾನಿ, ತೊಂದರೆಗಳು, ಜೀವಹಾನಿ, ಉಸಿರಾಟದ ತೊಂದರೆ, ಧೂಳು,

ದುರುವಾಸನೆ, ದೈಹಿಕ ರೋಗಗಳಿಂದ ಚರ್ಮದ ತುರಿಕೆ, ಗುಳ್ಳೆಗಳು, ಕಣ್ಣಿನ ತೊಂದರೆಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಮುಂಜಾಗ್ರತ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಭತ್ತದಿಂದ ಬಂದಂತಹ ತೌಡು, ಭತ್ತದ ಕಾಳಿನ ದುರವಾಸನೆ, ಅಕ್ಕಿಯ ದುರವಾಸನೆ, ಧೂಳು, ಸ್ವಚ್ಛತೆಯ ಅಭಾವ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಉಸಿರಾಟಕ್ಕೆ ತೊಂದರೆಯಾಗುವುದನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಮುಖದ, ಮೂಗಿನ ಮಾಸ್ಕ್ ಅಥವಾ ಕವಚ ಕೊಡುವುದು, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೈಗಳಿಗೆ ಗ್ಲೌಸ್, ಹೆಲ್ಮೆಟ್, ದೇಹದ ಪೂರ್ಣ, ಡ್ರೆಸ್, ಧರಿಸುವಂತಹ ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಕೊಡುವುದು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸು ವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಏನಾದರೂ ಗಾಯ, ಅಪಾಯ ಉಂಟಾದರೆ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಸಲಕರಣೆಗಳು ಇಡುವುದು, ಬಹುಬೇಗನೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ತೊಂದರೆಯಾದರೆ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ಕರೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗುವ ಏರ್ಪಾಡುವ ಮಾಡುವುದು ಕೂಡಾ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳಾಗಿವೆ ಆದರೆ ಇವು ಯಾವುದನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿದೇ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹೊಂದಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ "ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಯ ಪ್ರಕಾರ-ಕೈಗಾರಿಕಾ ಹಾನಿ ಆಕಸ್ಮಿಕದ ಫಲವಾಗಿದ್ದು, ಅದರಿಂದ ಅವನಿಗೆ ಪೆಟ್ಟು, ಗಾಯ ಆಗಿರಬೇಕು. ಆಗ ಮಾತ್ರ ಹಾನಿಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯೋಗ್ಯ ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರು.[೩] ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಹಾನಿಯನ್ನು, ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಈ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಬಳಸಿದ್ದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನ್ಯಾಯ ದೊರೆಯುವ ಬದಲು ಅನ್ಯಾಯವಾಗುವಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಹೊಂದಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ, ಅಪಘಾತಗಳು ನಡೆಯದಂತೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲೂ ಮುಂಜಾಗ್ರತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಯಂತ್ರಗಳಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ರಕ್ಷೆ, ನಿರ್ಮಿಸುವುದಿಲ್ಲ, ಎಲೆಕ್ಟ್ರೀಲ್ ಬೋರ್ಡನ ವೈರ್, ಯಂತ್ರಗಳ ವೈರಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಳಗಡೆ ಸುರಕ್ಷತೆ ಇಲ್ಲದೆ ಹಾಗೆಯೇ ಹೊರಗಡೆ ಕಾಣುವ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿದ್ಯುತ್‌ಶಾಕ್, ಹೊಡೆಯುವ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಉಂಟಾಗುತ್ತಿರುತ್ತವೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಅಸುರಕ್ಷತಾ ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದರಿಂದ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಸುಳಿಯಲ್ಲಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

೫.೫. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ಬಳಲುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಸಿಕ್ಕಿವೆ. ಸತ್ಯಕ್ಕೆ ಸಾಕ್ಷಿ ಎನ್ನುವಂತೆ ಮಾಲೀಕರ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವದಾಗಿದೆ. ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣ, ವಿವಿಧ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕಾಗಿದ್ದರಿಂದ ಇಂಥ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಈ ಶೋಷಣೆಯ ವಿರುದ್ಧ ಹೋರಾಡಿದರೆ ನಮ್ಮ ಬಗ್ಗೆ ಅನುಮಾನ ಮತ್ತು ಅಗೌರವ ತೋರಿಸುವ ವಾತಾವರಣ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಶೋಷಣೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾಗ ಅವರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾರ ಹತ್ತಿರ ಹೇಳಿದರೂ ಅದರಿಂದ ಯಾವ ಪ್ರಯೋಜನ ಉಂಟಾಗಿಲ್ಲ.

೫.೬. ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು/ಪಿ.ಎಫ್. (ಪ್ರಾವಿಡೆಂಟ್ ಫಂಡ್‌ನಿಧಿ)

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಗುಮಾಸ್ತರು, ಫಿಟ್ಟರ್, ಹೆಲ್ಪರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪಿ.ಎಫ್. ಕಟ್ಟುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಉಳಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇದರ ವಿರುದ್ಧ ಚಳವಳಿ ಮಾಡಿದರೂ ಪರಿಹಾರ ಸಿಗದೆ ಹಾಗೆಯೇ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾನೂನು ನಿಯಮವು ಹೇಳುವಂತೆ "ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸರ್ಕಾರಿ ವಿಮಾ ಯೋಜನೆಯ ಕಾನೂನು-೧೯೫೧. ೧೯೫೫-೧೯೬೨ ತಿದ್ದುಪಡಿಯಂತೆ ಈ ಕಾನೂನಿನ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶಗಳು-ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಖಾಯಿಲೆಯಾದಾಗ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಾಲಸೌಲಭ್ಯ ಒದಗಿಸಲು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬದವರಿಗೆ ಉಚಿತ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ನೀಡುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆರಿಗೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಧನ ಸಹಾಯ ಹಾಗೂ ಉಚಿತ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು ಅಪಘಾತಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಧನ ಸಹಾಯ ಒದಗಿಸುವುದು, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಕಳೆದುಕೊಂಡವರಿಗೆ ಅವರ ಜೀವನ ಪರ್ಯಂತ ಧನ ಸಹಾಯ ನೀಡುವುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಪಘಾತದಿಂದ ಮೃತರಾದರೆ ಅವರ ಕುಟುಂಬದವರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಸಲ್ಲಿಸುವುದಾಗಿದೆ." ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕಾನೂನು ಅಂಶಗಳನ್ನು ತಿದ್ದುಪಡಿಯ ಮೂಲಕ ಹೇಳದ್ದರೂ, ಕಾಯಿದೆ-ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸದೆ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧೀಕ್ಷರು ಪರಿಶೀಲನೆ ನಡೆಸದೆ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಿಗೆ ಪುನರ್ನವೀಕರಣದ ಅನುಮತಿ ನೀಡುವುದು ಶೋಚನಿಯ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ.

೫.೭ ಬಡ್ತಿ ನೀಡದಿರುವಿಕೆ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಬಡ್ತಿಗೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲ ಏಕೆಂದರೆ ಅಲ್ಲಿ ಫಿಟ್ಟರ್, ಗೇಜ್ ಬೈಯರ, ಹೆಲ್ಪರ್, ಕಾರ್ಮಿಕ ಈ ರೀತಿಯ ದರ್ಜೆಗಳಿಗೆ ಬಡ್ತಿಯ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಕಾಣದಾಗಿದೆ. ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳಾಗಿದ್ದರಿಂದ ಬಡ್ತಿ ಎನ್ನುವ ಪದ ಉಂಟಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯದಕ್ಷತೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟಾಗಿ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಕಾಣದೆ ಕಾರ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದಾರೆ.

೫.೮. ಭದ್ರತಾ ರಹಿತ ದುಡಿಮೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ದೇಹದ ಹೃದಯ ಭಾಗದಂತೆ ಇದ್ದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ವಿಸ್ತರಣೆ ಹಾಗೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಬೇಕಾದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಶ್ರಮವಹಿಸಿ ದುಡಿಯುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ದಕ್ಷತೆಯೂ ಅವರ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನವಲಂಬಿಸಿದೆ, ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತಲೂ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದುಡಿಯುವಾಗ ರಕ್ಷಣೆ, ಭದ್ರತೆ ಇರಬೇಕಾದುದು ತೀರಾ ಅವಶ್ಯ. ಅದರಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನೇಕ ದೈಹಿಕ ವಿಪತ್ತುಗಳಿಗೆ ಗುರಿಯಾಗಿ, ದುಡಿಯುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ಇಲ್ಲವೇ ಮೃತಪಡಬಹುದು ಅಥವಾ ವೃದ್ಧಪ್ಯದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಬಹುದು.

ಇಂತಹ ಅನೇಕ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಗೋಚರಿಸುತ್ತವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ೨೦೧೦-೧೧ರಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹೃದಯಾಘಾತದಿಂದ ಮೃತಪಟ್ಟ, ಮತ್ತೇ ಗೇಜ್ ಕೈಯ್ಯುವಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಕೈ ಬೆರಳುಗಳಿಗೆ ತೀವ್ರ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಗಾಯಗಳಾಗಿವೆ. ತೌಡಿನಿಂದಾಗಿ ಉಸಿರುಗಟ್ಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ತೀರಿ ಹೋದ ಘಟನೆ, ನಡೆದಿದೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ವತಃ ರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಈ ರೀತಿಯ ಕಷ್ಟದ ವಾತಾವರಣದಿಂದ ಮುಕ್ತಿ ಹೊಂದಲು ಅವರಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಮಾಲೀಕರು ಯಾವುದೇ ಯೋಜನೆಗಳು, ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸದೆ ಇರುವುದು, ಸರ್ಕಾರದ ಭದ್ರತಾ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು, ಮಾಲೀಕರು ಪಾಲಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಜಿಲ್ಲಾ, ತಾಲ್ಲೂಕಿನ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧೀಕ್ಷಕರು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂಬ ಆರೋಪಗಳಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಪರಿಹಾರ, ಭದ್ರತೆ ನೀಡಬೇಕಾದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸದೆ, ಅಪಘಾತಗಳಾದಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರೊಂದಿಗೆ ಒಪ್ಪಂದದ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಇಂತಿಷ್ಟು ಹಣ ಕೊಡಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಹೊರಗಡೆ ಬರದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಂಡ ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ. ಇಂತಹ ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತಾರಹಿತ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

೫.೯. ಅಧಿಕ ಸಮಯದ ದುಡಿಮೆ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಒಂದು ದಿನಕ್ಕೆ ೮ ತಾಸು ಎಂದು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ್ದು ಅವರು ಅದರಂತೆ ನಡೆದುಕೊಂಡ ಉದಾಹರಣೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ೮ ತಾಸಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಧಿಗೆ ದುಡಿಯುತ್ತಾರೆ. ಅದಕ್ಕೆ ಸಮಯದ ಮಿತಿ ಇಲ್ಲ, ಅಂದರೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವದಿಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ನೀಡುತ್ತಿಲ, ಎಂಬುದನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅದರಂತೆ ಕಾಯಿದೆ ಪ್ರಕಾರ "ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮದ-೧೯೪೮-ಪ್ರಕಾರ "ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ೪೮ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ದುಡಿಸಿಕೊಂಡು ಅದನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕನು ಸ್ವ ಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಮಾಡಿದನೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮವು ವಾರಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ರಜೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ."" ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖವಾದಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

೫.೧೦. ರಜಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಲ್ಲದಿರುವುದು

ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಮಾಡಬೇಕಾದ ವೇಳೆ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ, ವಾರದ ರಜೆ, ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ, ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಇತರೆ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ತಳಿಸುಬ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸುವ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ "ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನು ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು ಒಂದು ದಿನದ ರಜೆಯಿಲ್ಲದೆ ಸತತವಾಗಿ

೧೦ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಗದು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷ ರಜೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಲು ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.”[೬] ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕಾಯಿದೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೇಳುವಂತೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ರಜೆಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಲ್ಲ. ಭಾನುವಾರ ರಜೆ ಪಡೆದವರು. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಒತ್ತಾಯದ ದುಡಿಮೆಗೆ ಪ್ರಚೋಧನಾ ದುಡಿಮೆಗೆ ‘ಒತ್ತಾಯ ಮಾಡುವುದು ಒಂದು ವೇಳೆ ದುಡಿಯದೇ ಇದ್ದರೆ, ಮರುದಿನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಇಂತಹ ರಜೆಯ ಸೌಲಭ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

೫.೧೧. ಶುದ್ಧ ಗಾಳಿ, ಬೆಳಕಿನ ಅಭಾವ ಮತ್ತು ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಮನುಷ್ಯರಿಗೆ ಶುದ್ಧವಾದ ಗಾಳಿ ಮತ್ತು ಬೆಳಕು ಬಹು ಮುಖ್ಯವಾದ ಅಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಆರೋಗ್ಯದಲ್ಲಿ ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಸ್ಥಿರತೆ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಆದರೆ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ಗಾಳಿ ಮತ್ತು ಬೆಳಕಿನ ಅಭಾವ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಮೂಲತಃ ಭತ್ತದಿಂದ ಬಂದಂತಹ ತೌಡಿನಿಂದ ಶುದ್ಧ ಗಾಳಿಗೆ ತೊಂದರೆಯುಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಅದರ ದುರುವಾಸನೆ ಉಸಿರಾಟದ ತೊಂದರೆ. ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಇದರಿಂದ ದಮ್ಮು, ಕೆಮ್ಮು, ಅಸ್ತಮರೋಗ, ಕ್ಯಾನ್ಸರ್, ಶ್ವಾಸಕೋಶದ ಕ್ಯಾನ್ಸರ್, ಬ್ರಾಂಕೈಟಿಸ್. ನ್ಯೂಮೋನಿಯ ಕ್ಷಯ (ಟಿಬಿ.) ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ತುತ್ತಾದ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿವೆ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಳಗಡೆಗೆ ಹೋದರೆ ಸಾಕು ತುಂಬಾ ತಾಕಿನ ಧೂಳು. ಕಪ್ಪು-ಬಿಳುಪು ತರಹ ಬೆಳಕು ಕಾಣುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಪ-ಸ್ವಲ್ಪ ಬೆಳಕು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಗೇಜೆ ಕೈಯ್ಯುವಾಗ. ಭತ್ತ ಧೂಳು. ವಾಸನೆ. ನೇರವಾಗಿ ದೇಹಕ್ಕೆ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟು ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಮತ್ತು ಅಕ್ಕಿ ಪ್ಯಾಕೇಜ್ ಮಾಡುವಾಗ, ತೌಡು ತುಂಬುವಾಗ, ಅಕ್ಕಿ ಲೋಡ ಮಾಡುವಾಗ ಅದರ ವಾಸನೆಯಿಂದ ಹೊರಬರಲಾರದೆ ಹಾಗೆಯೇ ತಮ್ಮ ಟವೆಲ್‌ನಿಂದ, ಮಹಿಳೆಯರು ತಮ್ಮ ಸೀರೆಯ ಸೆರಗಿನಿಂದ ಮೂಗಿಗೆ ಮಾಸ್ಕ್ ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ತರಹದ ಶುದ್ಧ ಬೆಳಕಿನ ಅಭಾವ ಕಂಡುಬಂದರೂ ಕೆಲಸ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

೫.೧೨. ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಅಭಾವ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಅಭಾವ ಗೋಚರಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯೋಗ್ಯವಾದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿನ ಟ್ಯಾಂಕ್ ನಿರ್ಮಿಸುವುದು, ಒಂದು ವಾರದಲ್ಲಿ ಆ ಟ್ಯಾಂಕನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಸುರಕ್ಷತಾ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಆದರೆ ಕೆಲವು ಪ್ರತಿಶತ ಅಂದರೆ ೧೩೧ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ೧೫ ಮಿಲ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ನೀರಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ. ಉಳಿದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಶುದ್ಧ ನೀರಿನ ಅಭಾವ, ಅದು ಸ್ವಚ್ಛವಿಲ್ಲದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಣ್ಣಿನ ಗಡಿಗೆಯಲ್ಲಿ ನೀರು ಇಡುವುದು, ಅದಕ್ಕೆ ಮುಚ್ಚಳ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಅದರಲ್ಲಿ ಧೂಳು, ಕಸ, ತೌಡು ಬೀಳುವುದು ಸರ್ವೇಸಾಮಾನ್ಯ, ಮತ್ತೆ ಕೆಲವು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ನೀರಿನ ಟ್ಯಾಂಕನಲ್ಲಿ ನೀರು ಕುಡಿಯಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತನ್ನ ಅಂಗೈಯನ್ನು ಬಳಸಿ ನೀರು ಕುಡಿಯುವ ಅವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಾಣಬಹುದು. ಒಂದು ಗ್ಲಾಸ್, ಚೊಂಬು ಸಹ ಇಟ್ಟಿರುವುದಿಲ್ಲ,

ಇಂಥ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಗೋಚರಿಸುತ್ತವೆ. ಇಂಥ ನೀರು ಸೇವಿಸುವುದರಿಂದ ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಿ ತಾನು ದಿನ ನಿತ್ಯ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಹೋಗದಂತೆ ಆಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗಳಾಗಿ, ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾಲರಾ, ಟೈಫಾಯಿಡ್ ಕಾಮಣಿ ಚರ್ಮದ ತುರಿಕೆ, ಅಶುದ್ಧ ನೀರು ಕುಡಿಯುವುದರಿಂದ ಕರುಳಿನ ಸೋಂಕುಗೆ ಬಲಿಯಾದ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ಇಂಥ ರೋಗಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಗುರಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ.

೫.೧೩. ಶೌಚಾಲಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮಾನವನಿಗೆ ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾದ ಶೌಚಾಲಯದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಬೇಕು. ಆದರೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಯಲು, ಮುಳ್ಳಿನ ಪೊದೆ, ಲಾರಿನಿಂತ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಅಶುದ್ಧ ನೀರಿನ ಕುಡಿಯುವುದರಿಂದ ಕರಳಿನ ಸೋಂಕುಗೆ ಬಲಿಯಾದ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದ್ದಾರೆ. ಬಯಲು ಶೌಚಾಲಯ ಮಾಡುವರು, ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಶೌಚಾಲಯಕ್ಕೆ ಹೋಗುವ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಭಾರೀ ಮುಜಗರ ಪಟ್ಟುಕೊಂಡು ನಿರ್ಜನ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಹೋಗಿ ಬರುವುದು ದೊಡ್ಡ ಸಾಹಸವಾಗಿದೆ. ಇಂತಹ ಅವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಶೌಚಾಲಯದ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಇದುವರೆಗೆ ಯಾವೊಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿ, ಮಾಲೀಕರು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಗೋಜಿಗೆ ಹೋಗಿಲಿ. ಇದೊಂದು ದೊಡ್ಡ ಮುಜಗರದ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿ ಗೋಚರಿಸುತ್ತಿದೆ.

೫.೧೪. ಕೆಲಸದಿಂದ ಏಕಾಏಕಿ ವಜಾ ಮಾಡುವುದು

ಮಾಲೀಕರ ಮಾತು, ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈಡೇರಿಸದೆ ಇದ್ದರೆ, ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ಮಾತನಾಡಿದರೆ, ಕಾನೂನು ನಿಯಮಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬರಬೇಕು. ಕಾಯಿದೆಯಂತೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿರಬೇಕು ಎನ್ನುವ ವಿವಿಧ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಏನಾದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಲೀಕರ ವಿರುದ್ಧ ಜಗಳ ಅಥವಾ ವಾದ ಮಾಡಿದರೆ ಅಂಥ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಏಕಾಏಕಿ ಮುನ್ಸೂಚನೆ ನೀಡದೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕಿರುವುದು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ ಕಾಣಬಹುದು ಇಲ್ಲಿ ಯಾವೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ಆಯ್ಕೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅವರು ಮೂಲತಃ ಅವಿದ್ಯಾವಂತರಎಗಿದ್ದು ಹಾಗೂ ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಲಿತಿದ್ದರೂ ಕಾನೂನು ತಿಳುವಳಿಕೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ, ಹಾಗಾಗಿ ಮಾಲೀಕರ ಆಲೋಚನೆಗಳಿಗೆ ಇಲ್ಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟ ನಿಲುವು, ಇದರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ಏಕಾಏಕಿ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಪ್ರಸಂಗಗಳು ನಡೆದಿವೆ.

೫.೧೫. ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕದ ಸಮಸ್ಯೆ

ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಇರಲಿ, ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ನಿಯಮದನ್ವಯಡಿಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಯಬೇಕು. ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ, ಒಂದು ಹುದ್ದೆಗೆ ಅರ್ಹತೆ, ವಯಸ್ಸು,

ಜಾತಿವಾರುನಿಂದ ಜಾಹೀರಾತಿನ ಮೂಲಕ, ಪ್ರಕಟಣೆಯ ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಆದರೆ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸದೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ಆ ಹುದ್ದೆಗೆ ಬೇಕಾದ ನೇರವಾಗಿ ನೇಮಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ದಾಖಲೆಗಳೆಂದರೆ ಒಂದು ನೋಟ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಹೆಸರು ನೋಂದಾವಣೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಪ್ರತಿದಿನ ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ಸಹಿ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಹಾಜರಾತಿ ಪುಸ್ತಕ ಇಟ್ಟರೆ ಇವರಿಗೆ ಪಿಎಫ್ ಮತ್ತು ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವ ಕಲ್ಪನೆ ಮಾಲೀಕರು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಇಂತಹ ಕಠಿಣ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಇಂತಿಷ್ಟು ದಿನ ತಿಂಗಳ ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ದುಡಿಯುವುದು, ದುಡಿಯಲು ಆಗಾದಿದ್ದಾಗ, ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಮನೆ ಸೇರುವುದು, ಇವರು ದುಡಿದ ಪಿಎಫ್ ಹಣವಾಗಲಿ, ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಸಹ ಸಿಗುವುದಿಲ್ಲ. ಒಟ್ಟಾರೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ನೇಮಕಾತಿಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಾರದರ್ಶಕತೆ ಕಂಡು ಬರುವುದಿಲ್ಲ.

ಉಲ್ಲೇಖಗಳು

೧. ರಾಮಚಂದ್ರ ಜೋಷಿ. ಸಮಗ್ರ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ, ಶ್ರೀಸಿದ್ಧಲಿಂಗೇಶ್ವರ ಪ್ರಕಾಶನ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೨೦೦೧.

೨. ಎಂ.ಎ.ಆರ್. ರಾವ್, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೯೨.

೩. ವೆಂಕಟರಾವ್ ಡಿ., 'ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕೆ-ಬೆಳವಣಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು. ೧೯೮೫.

೪. ವೆಂಕಟರಾವ್ ಡಿ., ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕೆ-ಬೆಳವಣಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೮೫.

೫. ಎಂ.ಎ.ಆರ್. ರಾವ್, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೯೨.

□□□

ಅಧ್ಯಾಯ : ಆರು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾನೂನುಗಳು

ಅಧ್ಯಾಯ : ಆರು

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಬಂಧಿತ ಕಾನೂನುಗಳು

ಮನುಷ್ಯ ಜನ್ಮತಃ ಸ್ವತಂತ್ರ ಜೀವಿ. ಅವನು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಪೋಷಕ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಸ್ವಂತಿಕೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ಬೆಳೆದು ಬರುತ್ತಾನೆ. ಪ್ರಕೃತಿ ಮತ್ತು ಸಮಾಜ ಕೂಡ ಅಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಮನುಷ್ಯನು ಸ್ವತಂತ್ರನಾಗಿ ಜೀವಿಸಲು ಬೇಕಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಯಾವುದೇ ತೊಂದರೆದಾಯಕವಾಗದಂತೆ ಸ್ವತಂತ್ರನಾಗಿ ಬದುಕುವ ಹಕ್ಕು ಮನುಷ್ಯನಿಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ ಬದುಕಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗುವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವುದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಗತಿಗೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾದದ್ದು. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಜಗತ್ತಿನಾದ್ಯಂತ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲಿಯ ರಾಜಕೀಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಂವಿಧಾನಗಳು ಆಯಾಯ ದೇಶವಾಸಿಗಳಿಗೆ ಬದುಕುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಸಂವಿಧಾನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಒದಗಿಸಿವೆ. ಅಂತೆಯೇ ಬೃಹತ್ ಪ್ರಭುತ್ವ ರಾಷ್ಟ್ರವಾದ ಭಾರತ ಇದಕ್ಕೆ ಹೊರತಾಗಿಲ್ಲ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಭಾರತದ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ರಾಜಕೀಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೇ ಪ್ರಜಾಸಾರ್ವಭೌಮವನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯುವಂತಾಗಿದೆ. ವಿಶ್ವದಲ್ಲಿಯೇ ಅತಿ ದೊಡ್ಡದೆನಿಸರುವ ಇಲ್ಲಿಯ ಸಂವಿಧಾನವು ಕೂಡ ತನ್ನ ಪ್ರಜೆಗಳ ಭೌತಿಕ ಮತ್ತು ನೈತಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಾಗಿ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಕೊಡಮಾಡಿದೆ. ಇದು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾದುದು. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಮಾಜದ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರಂಗಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಸಂವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಕಾಯಿದೆ ಕಾನೂನುಗಳು ರೂಪಿತವಾದವುಗಳು. ಹಾಗೆಯೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಹಕ್ಕುಗಳ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಕೂಡ ಅನೇಕ ಕಾಯಿದೆಗಳಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಂಡಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನೊಬ್ಬ ಅನ್ಯಾಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದಾಗ ತನ್ನ ಹಕ್ಕುಗಳಾಗಿ ಇಂಥ ಕಾಯಿದೆಗಳ ಮೂಲಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ತೆರಳಿ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಒಬ್ಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತೆಯೇ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮಾಲೀಕನು ತನ್ನನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ಯಾವಾಗ ತೆಗೆದು ಹಾಕುತ್ತಾನೆ ಎಂಬ ಭಯ, ಚಿಂತೆ, ಅಭದ್ರತೆ ಯಾವಾಗಲೂ ಕಾಡುತ್ತಾ ಇರುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾನೂನುಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬರುವ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕನು ತನಗೆ ಬೇಕೆಂದೆನಿಸಿದಾಗ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬನನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಬೇಡವೆನಿಸಿದಾಗ ಅವನನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಬಹುದಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ ಇಂದಿನ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಕಾನೂನುಗಳು ಮಾಲೀಕರ ನಿರಂಕುಶ

ವರ್ತನೆಗೆ ತಡೆ ಹಾಕಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಇಂದಿನ ಕಾನೂನುಗಳು, ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ, ಇತರ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾದವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕರ್ತವ್ಯವೆಂದು ಭಾವಿಸಿ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತವೆಯೋ? ಹಾಗೆಯೇ ಅವರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುತ್ತವೆ. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಮಾಲೀಕನು ತನ್ನ ಇಷ್ಟದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಬೇಕಾದರೆ ಮಾಲೀಕನಾದವನು ಕಾನೂನು ನಿರೂಪಿಸಿದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲೇಬೇಕು.

ಹೀಗೆ ನಾಗರಿಕ ಸಮಾಜದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಕಾಯಿದೆಯ ಚಿಂತನೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿದ್ದರೂ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಆ ಕಾಯಿದೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿವೆಯೆಂದು ಹೇಳುವಂತಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ಚಿಂತನೆಗಳೇ ಬಲವಾಗಿ ಬೇರೂರಿರುವುದರಿಂದ ಸಹಜವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿ ಪರವಾದ ಯಾವುದೇ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಹಿನ್ನಡೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಬಹುದು. ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾಲೀಕ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಎಂಬ ವರ್ಗ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಸಾಮಾಜಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಶೋಧವೇ ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದ ಸವಾಲಾಗಿ ನಿಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಈ ಸವಾಲು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವಂತಹದ್ದು.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅತ್ಯಂತ ಜ್ವಲಂತವಾಗಿವೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಹಲವಿದ್ದರೂ ಜೊತೆಗೆ ಬಡತನ, ಕೆಲಸದ ಅಭದ್ರತೆ ದುಡಿಮೆಯ ಅಗತ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಯಿಂದಾಗಿ ಬಹುತೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆಯ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿಯೇ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯಿಂದಾಗಿ ತಾವು ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೇವೆಂದೇ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲವು ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಆಯಾಮಗಳಿಂದ ಅವರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಗೋಚರಿಸುತ್ತವೆ. ಇಂತಹ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಅವುಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಈಗಾಗಲೇ ಜಾರಿಯಿರುವ ಕಾನೂನುಗಳು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ನ್ಯಾಯ ಒದಗಿಸಬಲ್ಲವು ಎಂಬುದು ಪ್ರಶ್ನಾರ್ಹ. ಅಂದರೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಾಗಿಯೇ ಇದುವರೆಗೂ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನುಗಳು ರೂಪಿತವಾಗಿಲ್ಲ. ಹಾಗಾಗಿ ಈವರೆಗೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ರೂಪಿತವಾದ ಅನೇಕ ಕಾಯಿದೆಗಳನ್ನೇ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಅವು ಹೀಗಿವೆ: ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮, ವೇತನ ಪಾವತಿ ಕಾಯ್ದೆ ೧೯೩೬, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ ೧೯೪೮, ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ ೧೯೭೬, ಬೋನಸ್ಸು ಪಾವತಿ ಕಾಯ್ದೆ ೧೯೬೫, ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ ಕಾಯಿದೆ, ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಕಾಯ್ದೆ ೧೯೬೧, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾಯ್ದೆ - ಹೀಗೆ ಸರ್ಕಾರ ಹಲವಾರು ಕಾಯ್ದೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದೆ, ಇವು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಆಯ್ದ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

೬.೧. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ-೧೯೪೮

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಅನೇಕ ಕಾಯಿದೆಗಳಲ್ಲಿ 'ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮' ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಕಾನೂನು ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮, ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೩ ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ತರಲಾಗಿದೆ. "ಕೈಗಾರಿಕೆ ಎಂದರೆ ೧೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಒಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸ್ಥಳ, ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿಯ ಸಹಾಯದಿಂದ ಒಂದು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ೨೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಅದನ್ನು ಸಹ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕನು ಎಂದರೆ, ಮಾಲೀಕನಿಂದ ಅಥವಾ ಏಜೆಂಟನ ಮೂಲಕ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಬೇಕೆನ್ನುವುದು ಹಾಗೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಲ್ಯಾಣ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕೆನ್ನುವುದು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮದ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎಷ್ಟು ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬುವುದನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ರಜೆಗಳನ್ನು, ವೇತನಗಳ ಕುರಿತು ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ವಿವರವಾಗಿ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿನ ಉಪಬಂಧಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಅನೇಕ ವಿವರಗಳನ್ನು ಕೊಡುತ್ತದೆ.

೧. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಹೊರಗಡೆ ಮತ್ತು ಒಳಗಡೆ ಇರಬೇಕಾದ ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಬಗ್ಗೆ.

೨. ಗಾಳಿ ಮತ್ತು ಬೆಳಕಿನ ಬಗ್ಗೆ.

೩. ಕಸಕಡ್ಡಿಯನ್ನು ತೆಗೆದು ಹಾಕುವ ಬಗ್ಗೆ.

೪. ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ.

೫. ಕುಡಿಯುವ ನೀರು ಪೂರೈಕೆ.

೬. ಪುರುಷರಿಗೆ ಮತ್ತು ಸ್ತ್ರೀಯರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶೌಚಾಲಯಗಳ ಸೌಲಭ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ.

೭. ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾದ ಯಂತ್ರಗಳು ಇರುವ ಕಡೆ, ಇರಬೇಕಾದ ಬೇಲಿಯ ಬಗ್ಗೆ.

೮. ಅಗ್ನಿ ಅನಾಹುತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮುಂಜಾಗ್ರತೆಯ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ.

೯. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಟ್ಟಡಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ.

೧೦. ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ.

೧೧. ಕೈ ತೊಳೆಯುವ ಸ್ಥಳ.

೧೨. ವಿಶ್ರಾಂತಿಯ ಗೃಹ.

೧೩. ಉಪಹಾರ ಗೃಹ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ".[೧]

"ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಟ್ಟು ೪೮ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಮಾತ್ರವಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕನೂ ವಾರದಲ್ಲಿ ೪೮ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅನುಮತಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಯಾಕೆಂದರೆ ಮಾಲೀಕನು ಕಾರ್ಮಿಕನಿಂದ ೪೮ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ದುಡಿಸಿಕೊಂಡು ಅದನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕನು ಸ್ವಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಮಾಡಿದನೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮವು ವಾರಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ರಜೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ಭಾನುವಾರದಂದು ರಜೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ನಿಗಧಿಪಡಿಸಿದೆಯಾದರೂ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕನು ವಾರದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ದಿನ ರಜೆಯನ್ನು ನೀಡಬಹುದು ಅಥವಾ ಘೋಷಿಸಬಹುದು".[೨]

ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಅಧಿನಿಯಮದ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸದೇ ವಾರದ ರಜೆದಿನವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಅಂತಹ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸವು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ೧೦ ದಿನಗಳ ನಿರಂತರವಾದ ಕೆಲಸ ಆಗಿರಬಾರದು. "ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ರಜಾ ದಿನವನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಿದರೆ ಆಗ ಅಂತಹ ರಜೆದಿನದ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಕಾರ್ಮಿಕನ ಹಕ್ಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ೯ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಅಥವಾ ಅವನ ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಹಾಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಚೀಫ್ ಇನ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟರ್ ಆಫ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರೀಸರವರ ಒಪ್ಪಿಗೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳನ್ನು ೯ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸುವಂತಿಲ್ಲ".[೩]

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕೆಲಸದ ದಿನ ಐದು ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಸತತವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನು ೫ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಗಂಟೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಎರಡು ಪಾಳಿಯ ನಡುವೆ ಮಧ್ಯಂತರದ ಬಿಡುವು ಕನಿಷ್ಠ ಅರ್ಧಗಂಟೆಯ ಕಾಲ ಬಿಡುವು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. "೫೯ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದ ಅನ್ವಯ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ೯ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ ಅಥವಾ ವಾರದಲ್ಲಿ ೪೮ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕನು, ದೈನಂದಿನ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಎರಡು ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚು ವೇತನವನ್ನು ಅಂತಹ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ವೇಳೆಗೆ ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಸಾಮಾನ್ಯ ವೇತನ ಎಂದರೆ ಮೂಲವೇತನ ಪ್ಲಸ್ ಭತ್ಯೆಗಳು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ".[೪]

ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ೨೭ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದ ಅನ್ವಯ ಕಾಟನ್ ಪ್ರೆಸ್ಸಿಂಗ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ನಿರ್ಬಂಧವನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ, ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಿದ್ದೇ ಆದರೆ ಅವರ ರಕ್ಷಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ವಿಶೇಷ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಅಧಿನಿಯಮದ ೪೮ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದ ಅನ್ವಯ "ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ೩೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳೆಯರು ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥರಾಗಿದ್ದರೆ ಅಲ್ಲಿ

ಒಂದು ಮಕ್ಕಳ ಗೃಹ ಇರಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ಮಕ್ಕಳ ಗೃಹ ಅಥವಾ ಮಕ್ಕಳ ಕೊಠಡಿಯು ಸಾಕಷ್ಟು ಸ್ವಚ್ಛತೆಯಿಂದ ಗಾಳಿ ಬೆಳಕಿನಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕೆಂದು ಹಾಗೂ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳನ್ನು ನೇಮಿಸಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಮಕ್ಕಳ ಬಟ್ಟೆಗಳನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲು; ಅವುಗಳನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಗೊಳಿಸಲು; ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು. ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಉಚಿತ ಹಾಲು ಮತ್ತು ಉಪಹಾರವನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಹಾಗೂ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಹಾಲು ಉಣಿಸುವ ತಾಯಂದಿರಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಲು ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರಗಳು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಬಹುದು".[೫]

ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಅಧಿನಿಯಮದ ೬೬ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದ ಅನ್ವಯ ಯಾವುದೇ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳನ್ನು ಒಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಸೂರ್ಯೋದಯದ ನಂತರದ ೬ ಗಂಟೆಯಿಂದ ಸಂಜೆ ೭ ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಆದರೆ, ಆನಂತರ, ಹಾಗೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಸಂಜೆ ಏಳುವರೆ ನಂತರ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರ ನಿಯಮಿಸಿದ, ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ, ಮಾತ್ರ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರ ನಿಯಮಿಸಿದ, ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ, ಮಾತ್ರ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಆದರೆ ರಾತ್ರಿ ೧೦ರ ನಂತರ, ಬೆಳಗಿನ ಜಾವ ೫ರ ನಡುವೆ, ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಕ್ಕೂ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ "೪೮ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದ ಅನ್ವಯ, ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳಿಗೆ ದೊರೆಯಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ, ವೇತನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ".[೬]

೮೭ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದ ಅನ್ವಯ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕನೊಬ್ಬನಿಗೆ ದೈಹಿಕ ಕ್ಷತಿಗೆ, ವಿಷಾನಿಲಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಯಾವುದೇ ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ಗುರಿಯಾಗುವಂತಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸಬಹುದು. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಮಹಿಳೆಯರ ಬಗ್ಗೆ, ಮಕ್ಕಳ ಬಗ್ಗೆ ಅಥವಾ ಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಗ್ಗೆ ಅಥವಾ ಅಪಾಯಕಾರಿಯಾದಂತಹ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯಮದ ಬಗ್ಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ.

ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾದ ವೇಳೆ, ವಿಶ್ರಾಂತಿ, ವಾರದ ರಜೆ, ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ, ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯ ಮತ್ತು ಇತರೆ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ತಿಳಿಸುವ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿವೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನು ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು ಒಂದು ದಿನದ ರಜೆಯಿಲ್ಲದೆ ಸತತವಾಗಿ ೧೦ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಲಾಗದು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ ಅಥವಾ ೨೦ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ನೌಕರನಿಗೆ ಒಂದು ದಿನ ವೇತನ ಸಹಿತ ಪರಿಹಾರ ರಜೆ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷ ರಜೆಯನ್ನು ನೀಡಲು ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.

ಒಂದು ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ೨೪೦ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಯಾರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುತ್ತಾರೋ ಅಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಎಲ್ಲಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಒಪ್ಪಂದಗಳ ಅನುಸಾರ ಇಂತಹ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರವಾಸದ ರಜೆಯನ್ನು ಅಥವಾ ಪ್ರವಾಸದ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು, ಗಳಿಸಿದ ರಜೆಯನ್ನು ಹಿಂತಿರುಗಿಸಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಸೇವೆಯಿಂದ ವಜಾಗೊಂಡರೆ ಅಥವಾ ರಾಜೀನಾಮೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದರೆ ಆಗ ಅವನು ತನ್ನ ಪರಿಹಾರಿಕ ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷ ರಜೆಯನ್ನು ಹಿಂತಿರುಗಿಸಿ ವೇತನ ದೊಂದಿಗೆ ರಜೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಈ ಕಾಯಿದೆ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ:

• ಈ ಕಾನೂನು ಬಹು ವ್ಯಾಪಕವಿದ್ದು ಕೆಲಸದ ವೇಳೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಯೋಮಿತಿ, ಕೂಲಿಸಹಿತ ರಜಾ ನೀಡಿಕೆ, ಆರೋಗ್ಯ ರಕ್ಷಣೆ, ಕಲ್ಯಾಣ ಇತ್ಯಾದಿ ಎಲ್ಲ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ವಿವರವಾಗಿ ಹೇಳಿದೆ. ಈ ಕಾಯ್ದೆ ಅನೇಕ ಬಾರಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಇಪ್ಪತ್ತು ಜನರಿಗೂ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಹಾಗೂ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುತ್ತಿರುವ ಉತ್ಪಾದಕ ಉದ್ದಿಮೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಕಾಯ್ದೆ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವುದು.

• ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಯಸ್ಸು ಕನಿಷ್ಠ ೧೪ ವರ್ಷ ಇರಬೇಕಲ್ಲದೆಯೇ ಅದನ್ನು ತಜ್ಞ ವೈದ್ಯರೊಬ್ಬರು ಖಚಿತಪಡಿಸಬೇಕು. ಹದಿನಾಲ್ಕರಿಂದ ಹದಿನೇಳರವರೆಗಿನ ಪ್ರಾಯಸ್ಥರು ರಾತ್ರಿ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದಲ್ಲ. ಪ್ರಾಯಸ್ಥ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾರಕ್ಕೆ ೪೮ ಗಂಟೆಗಳು ಮತ್ತು ದಿನವಹಿ ೮ ಗಂಟೆಗಳು ಮಾತ್ರ ಕೆಲಸ ಮಾಡತಕ್ಕದ್ದು. ಮಧ್ಯಂತರ ವಿಶ್ರಾಂತಿಯ ತರುವಾಯ ಯಾರೂ ೫ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಬಾರದು. ಅಧಿಕ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ ದಿನಗೂಲಿಗೆ ಎರಡರಷ್ಟು ಕೂಲಿ ಕೊಡಬೇಕಾಗುವುದು. ಉಪಹಾರ ಸೌಕರ್ಯ, ವಿರಾಮ ಮತ್ತು ಊಟ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಸ್ಥಳದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ. ಶಿಶುವಿಹಾರ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ವಯಸ್ಕರ ಕೆಲಸದ ವೇಳೆ, ರಜಾದಿನಗಳು ವೇಳಾತೀತ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಧಿಕ ಕೂಲಿ ಪ್ರಾಪ್ತಿ, ವಯಸ್ಕರ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರ ದಾಖಲಾತಿ ಪುಸ್ತಕ ಇಡಬೇಕು. ಹಾಗೆಯೇ ವೇತನ ಸಹಿತ ವಾರ್ಷಿಕ ರಜೆ ಮತ್ತು ಅಪಘಾತ ಮತ್ತು ಅಪಾಯಕರ ಘಟನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಕೊಡುವುದು. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ದುಷ್ಪರಿಣಾಮ ಗಳಾಗದಂತೆ ಗಾಳಿ ಬೆಳಕಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿ ಧೂಳು ರಹಿತವಾಗಿರಬೇಕು. ಜೊತೆಗೆ ಕೊಠಡಿಯ ಮಿತಿಗಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಂದು ಕೊಠಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಬಾರದೆಂದು ತಿಳಿಸಲಾಗಿದೆ.

• ಹಾಗೆಯೇ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಚೊಕ್ಕಟವಾಗಿ ಇಡತಕ್ಕದ್ದು ಒಳಗಿನ ಗೋಡೆಗಳಿಗೆ ಸುಣ್ಣವನ್ನು ೧೪ ತಿಂಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಬಳಿಯಬೇಕು. ಅದರಂತೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಗಾಳಿ ಬೆಳಕಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಯಂಕಾಲ ೬ ರಿಂದ ಬೆಳಿಗ್ಗೆ

೭ಗಂಟೆಯವರೆಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮುಖ್ಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರನ್ನು ಈ ಯಾವುದೇ ಕಲಂನಿಂದ ಉದ್ದಿಮೆಯನ್ನು ಮುಕ್ತಗೊಳಿಸಬಹುದು.

• ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತೀ ಭಾರವಾದ ಹೊರೆಯನ್ನು ಎತ್ತುವುದಾಗಲಿ. ಒಯ್ಯುವುದಾಗಲಿ ಕೂಡದು, ನಿಂತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬಿಡುವಿನ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಕುಳಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಆಸನದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಇರತಕ್ಕದ್ದು. ಹಾಗೆಯೇ ಹೆಂಗಸರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳು ಯಂತ್ರದ ಯಾವುದೇ ಭಾಗವನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಬಾರದೆಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಅದರಂತೆಯೇ ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ೨೪೦ ದಿನಗಳಿಗೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗದಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರುವರೊ ಅವರಿಗೆ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ೨೦ ದಿನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಒಂದು ದಿನದಂತೆ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಅವಕಾಶವಿದೆ. ಹೀಗೆ, ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಖಾನೆ (ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿ) ಕಾಯ್ದೆಯು ಕೆಲವು ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಿದೆ."

• ಕೆಲಸದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸ್ವಾಭಾವಿಕವಾದ ಅಥವಾ ಕೃತಕವಾದ ಬೆಳಕಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ದೊರೆಯುವಂತೆ ಶುದ್ಧವಾದ ಕುಡಿಯುವ ನೀರನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಶೌಚಾಲಯಗಳನ್ನು ಆಧುನಿಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು ಈ ಶೌಚಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಗಾಳಿ ಮತ್ತು ಬೆಳಕಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು. ಮಹಿಳೆ ಹಾಗೂ ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶೌಚಾಲಯಗಳು ಇರಬೇಕು. ಮೆಟ್ಟಿಲು ಚಾವಣಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಟ್ಟಾಗಿ ತಿರುಗಾಡುವ ಸ್ಥಳಗಳನ್ನು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿ ನಿರ್ಮಿಸಿರಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ.

• "ಸಾವಿರಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಉಸ್ತುವಾರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಅಧಿಕಾರಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಬೇಕು." ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ೩೦ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅವರ ೬ ವರುಷದೊಳಗಿನ ಮಕ್ಕಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸುಸಜ್ಜಿತ ಬಾಲವಾಡಿಯನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಇಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಬೇಕು. ೬ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು. ೫೦೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ತುರ್ತು ವಾಹನವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ವೈದ್ಯರು ಮತ್ತು ನರ್ಸುಗಳ ಸಹಾಯವು ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿಯೂ ದೊರಕುವಂತೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಹಾಗೆಯೇ ೨೫೦ಕ್ಕಿಂತಲೂ ಅಧಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸುಸಜ್ಜಿತವಾದ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್‌ನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ರಿಯಾಯತಿ ದರದಲ್ಲಿ ಆಹಾರ ಒದಗಿಸಬೇಕು. ೫೦೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದು-ಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು (ವೆಲ್‌ಫೇರ್ ಆಫೀಸರ್) ನೇಮಿಸಬೇಕು. ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದಿನಕ್ಕೆ ಹತ್ತೂವರೆ ಗಂಟೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನ ರಜೆ ಹೊಂದಬೇಕು. ರಜೆ ಯಾವ ದಿನ ಇರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು

ನಾಮಫಲಕದಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಿರಬೇಕು. ಒಂದೇ ಬಾರಿಗೆ ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನೀಡುವಂತಿಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಪಡಿಸಿದ ಕೆಲಸದ ವಿವರಗಳನ್ನು ಸೂಚನಾ ಫಲಕದಲ್ಲಿ ಹಾಕಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ".[೬]

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಲವು ಕಾನೂನುಗಳು ಇದ್ದರೂ ಒಬ್ಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದ ಭದ್ರತೆಯೇ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಇಂದಿನ ಕಾನೂನುಗಳು, ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ, ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾದವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕರ್ತವ್ಯವೆಂದು ಭಾವಿಸಿ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತವೆಯೋ ಹಾಗೆಯೇ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕನು ತನಗೆ ಮನ ಬಂದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ಹೊರಹೋಗುವಂತೆ ಹೇಳಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಬೇಕಾದರೆ ಮಾಲೀಕನಾದವನು ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿ ನಿರೂಪಿಸಿದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಯಾವುದೇ ಪೂರ್ವ ಸೂಚನೆ ಇಲ್ಲದೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವ ಹಾಗೂ ಆ ರೀತಿ ಸೂಚಿಸಿರುವುದನ್ನು ೪ನೆಯ ಅಧ್ಯಾಯದ ಹಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ.

ಕಾನೂನು ಇದ್ದರೂ ಸಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕನು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಅದರಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ೧. ದುರ್ನಡತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವಜಾಗೊಳಿಸುವುದು ೨. ಸರಳವಾಗಿ ಸೇವೆಯಿಂದ ಮುಕ್ತಾಯಗೊಳಿಸುವುದು ೩. ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ರದ್ದುಗೊಳಿಸುವುದು ೪. ಸೇವೆಯಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದು ೫. ವಯೋಮಿತಿ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿವೃತ್ತಿಗೊಳಿಸುವುದು ೬. ಕೈಗಾರಿಕೆ ಮುಚ್ಚಿರುವ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದು ೭. ಪರೀಕ್ಷಾರ್ಥ ಸೇವಾವಧಿಯ ಕಾಲದಲ್ಲಿ, ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ತೋರಿಸದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವ ಅವಕಾಶವಿದೆ.

ಆದರೆ ಯಾವುದೇ ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ದುರ್ನಡತೆಗಾಗಿ ತನಿಖೆ ನಡೆದರೆ, ಅಂತಹ ತನಿಖೆ ನಿಷ್ಪಕ್ಷಪಾತವಾದ ತನಿಖೆಯಾಗಿರಬೇಕು. ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ಆರೋಪ ಮಾಡಿದ ಕೂಡಲೇ ನೌಕರರನ್ನು ವಜಾ ಮಾಡಲಾಗದು. ಆದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಅಮಾನತ್ತಿನಲ್ಲಿಡಬಹುದು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ನಡೆಯುವ ತನಿಖೆ ಮುಕ್ತಾಯವಾಗುವವರೆಗೆ 'ಸಬ್‌ಸಿಸ್‌ಟೆನ್ಸ್ ಅಲೋಯನ್ಸ್' ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ತನಿಖೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತನ್ನ ಮೇಲಿನ ಆರೋಪಗಳ ಮೊಕದ್ದಮೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಲು, ಪ್ರತಿರಕ್ಷೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು, ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಪಾಟೀ ಸವಾಲು ಮಾಡಲು ಹಾಗೂ ತನ್ನ ಮೇಲಿನ ಆರೋಪಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಮಜಾಯಿಸಿ ನೀಡಲು ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ತನಿಖೆಯು ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಆವರಣದಲ್ಲಿಯೆ ನಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ತನಿಖೆಯ

ನಂತರ ತನಿಖಾಧಿಕಾರಿಯು ತನ್ನ ವರದಿಯನ್ನು ಉದ್ಯಮಪತಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ವರದಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಉದ್ಯಮಪತಿಯು ಅಂತಹ ನೌಕರರ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ವಜಾಗೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅಂತಹ ಆ ದೇಶದ ವಿರುದ್ಧ ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಅಪೀಲು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಥವಾ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಉನ್ನತ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಂತಹ ಆದೇಶವನ್ನು ಮಾರ್ಪಡಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಅವರನ್ನು ಮತ್ತೊಮ್ಮೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇವು ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿರುವ ಅಂಶಗಳು. ಆದರೆ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದರೆ ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸಿರುವುದು ಕಂಡು ಬಂದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ವಜಾಗೊಳಿಸಿರುವ ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಿಳಿಸಿಲ್ಲ. ಇದು ಅಲ್ಲಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸದಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಹಾಗೆಯೇ ನೌಕರಳಾದ ಹೆಂಗಸು ಉದ್ಯೋಗದ ಆಕಾಂಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಹಾಗೂ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಂದದ ಷರತ್ತುಗಳ ಗುಣಾವಗುಣಗಳನ್ನಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಅವುಗಳಿಂದ ತನಗೆ ಆಗಬಹುದಾದ ಹಾನಿಯ ಬಗ್ಗೆಯಾಗಲೀ ಆಲೋಚಿಸದೇ ಸಹಿ ಮಾಡುವುದುಂಟು. ಆದ್ದರಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ವಜಾ ಮಾಡುವುದು ಉದ್ಯಮ ಪತಿಯ ಸೇವಾ ಷರತ್ತುಗಳ ಅನ್ವಯವೇ ಆಗಿದ್ದರೂ ವಜಾಗೊಳಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎನ್ನಲಾಗದು. ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ದುರುದ್ದೇಶವನ್ನಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಸೇವೆಯಿಂದ ವಜಾಗೊಳಿಸಿದರೆ ಅಂಥ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ತಳ್ಳಿ ಹಾಕಬಹುದು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯಮಪತಿಯನ್ನು ಅಂತಹ ಆದೇಶವನ್ನು ಸದುದ್ದೇಶದಿಂದ ಮಾಡಲಾಯಿತೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸುವಂತೆ ನಿರ್ದೇಶಿಸಬಹುದು.

ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಒಪ್ಪಂದದ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಿ ಎಂದು ಯಾವುದೇ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹೇಳಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರ ಜೊತೆ ಮಾತನಾಡಿದಾಗ ಅವರುಗಳ ಸಹಾಯವನ್ನು ಪಡೆದಾಗ ಅವರನ್ನು ಇನ್ನು ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಿ ಎಂದು ಹೇಳಿರುವುದನ್ನು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಚಳುವಳಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಮುಖಂಡರ ಜೊತೆ ಮಾತನಾಡಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಕಾನೂನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಚಳುವಳಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾಗವಹಿಸಿದರೆ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ಮಾಲೀಕರು ವಜಾಗೊಳಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ ಅದನ್ನು ಪಾಲಿಸದಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಕೆಲವು ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆಯಾ ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ದುಡಿಯುತ್ತಲೇ ಇದ್ದರೂ ಅವರುಗಳಿಗೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಾದ ಪೂರ್ವಭಾವಿ ನೋಟಿಸ್ ನೀಡುವುದಾಗಲಿ, ಮೊದಲೇ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುತ್ತೇವೆ ಎಂದು ಹೇಳುವುದಾಗಲೀ ಮಾಡಿಲ್ಲ. ಕಾನೂನಿನ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಮೀರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರು

ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಾಲೀಕರ ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನು ಸಹಿಸಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಪಿ.ಎಫ್‌ನ್ನು ಮಾಲೀಕರ ಹತ್ತಿರ ಕೇಳುತ್ತಿರುವ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಫಿಟ್ಟರ್ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆಯ್.ಟಿ.ಆಯ್. ಅನ್ನು ಓದಿರುವುದರಿಂದ ಇವರುಗಳಿಗೆ ತಮಗೆ ಮಾಲೀಕರು ಪಿ.ಎಫ್. ಕಟ್ಟಬೇಕೆಂಬುದನ್ನು ಅರಿತವರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಅಕ್ಷರಸ್ತರ ಹತ್ತಿರ ಸ್ವಲ್ಪ ಗೌರವಯುತವಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಹೊರತು ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಅವರು ಮುಂದಿನ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಒಂದು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗೆ ಹೋಗಿ ಅಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರ ಹತ್ತಿರ ಪಿ.ಎಫ್ ಕೇಳುವುದು ಸುಲಭದ ಮಾತಲ್ಲ. ಅಲ್ಲದೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರು ಪಿ.ಎಫ್‌ನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆಯೇ ಎಂಬುದು ಪ್ರಶ್ನೆಯಾಗಿ ಉಳಿದಿದೆ.

೬.೨. ವೇತನ ಪಾವತಿ ಕಾಯಿದೆ-೧೯೩೬

ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಳವನ್ನು ಕೊಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಣಗೊಳಿಸುವ ಕಾನೂನು ೧೯೩೬ ಕಾಯ್ದೆ. ಇದು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರೆಗೆ ವೇತನವನ್ನು ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ವೇತನ ಕೊಡುತ್ತದೊ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲವೊ? ಅಲ್ಲದೆ ವೇತನವನ್ನು ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದವರಿಗೆ ತಕ್ಕ ಕೂಲಿ ಕೊಡುತ್ತದೊ. ಕೊಡದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವ ಕ್ರಮ ವಹಿಸಬಹುದು. ಇಂಥ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರ ಯಾವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಈ ಕಾಯಿದೆಗೆ ೧೯೮೨ರಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾದವು, ಈ ಕಾಯ್ದೆ "ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳವರೆಗೂ ವೇತನ ಬರುವವರೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯ ಆಗುತ್ತಿತ್ತು. ಇತ್ತೀಚಿನ ತಿದ್ದುಪಡಿಯಿಂದಾಗಿ ಈಗ ಈ ಕಾಯ್ದೆ ೧೫೯೯ ರೂಪಾಯಿಗಳನ್ನು ಸರಾಸರಿ ಮಾಸಿಕ ವೇತನವನ್ನು ಪಡೆಯುವವರಿಗೂ ಅನ್ವಯ ಆಗುತ್ತದೆ, ಅಥವಾ ೧೬೦೦ರೂ. ಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಕಡಿಮೆ ಮಾಸಿಕ ವೇತನ ಪಡೆಯುವವ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಇರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕಾಯ್ದೆ ಅನ್ವಯ ವಿಸ್ತಾರವಾಗಿ ಆಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಈ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಲಾಗುತ್ತಿದ್ದರು ಕೈಗಾರಿಕೆ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಸಂಸ್ಥೆ ಎಂದು ತಿದ್ದುಪಡಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೂ ಈ ಕಾಯ್ದೆ ಅನ್ವಯ ಆಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಯಾವಾಗಬೇಕಾದರು ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ತಮ್ಮ ಅಧಿಕೃತ ಗೆಜೆಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಕಟಣೆ ಮಾಡಿ ಅನ್ವಯ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ. ಅದರ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ:

- ಒಂದು ಸಾವಿರಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ೭ನೇ ತಾರೀಖಿನ ಒಳಗಾಗಿ ಸಂಬಳ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇನ್ನುಳಿದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ೧೦ನೇ ತಾರೀಖಿನ ಒಳಗಾಗಿ ಸಂಬಳ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ

• ಓವರ್ ಟೈಮ್ ಸಂಬಳ ರಜೆ ಸಂಬಳ ರಿಟ್ರೆಂಚಮೆಂಟ್ ಪರಿಹಾರ ಇವುಗಳು ಸಂಬಳವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲ್ಪಡುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಭತ್ಯೆ, ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಮತ್ತು ಉಪದಾನ (ಗ್ರಾಚ್ಯುಟಿ) ಮತ್ತು ಬೋನಸ್ ಇವುಗಳು ಸಂಬಳವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದಿಲ್ಲ.

• ಸಂಬಳವನ್ನು ನಗದು ರೂಪದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಲಿಖಿತ ಅನುಮತಿ ಪಡೆದಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಬಳವನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕ್ ಚೆಕ್ಕಿನ ಮುಖಾಂತರ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿರುವ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಖಾತೆಯಲ್ಲಿ ಜಮಾ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

• ಕೆಲಸಗಾರ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಇರುವಾಗಲೇ ಮರಣ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ ಅವನಿಗೆ ಬರಬೇಕಾದ ಬಾಕಿ ವೇತನ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಅವನು ನಿಯುಕ್ತ ಮಾಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಪಾವತಿ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯ ಆಗುವಂತೆ ತಿದ್ದುಪಡಿಯನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಸಾವಿರದ ಐನೂರು ತೊಂಬತ್ತೊಂಬತ್ತು ರೂಪಾಯಿಗಳ ಗರಿಷ್ಠ ವೇತನ ಪಡೆಯುವವರೆಗಿನ ವರ್ಗದ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಈ ಅನ್ವಯ ಆಗುತ್ತದೆ.

• ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಾಕಿ ಉಳಿದ ವೇತನವನ್ನು ಮರುದಿನವೇ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

• ಸಂಬಳ ಪಾವತಿ ಮಾಡದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅನಧಿಕೃತವಾಗಿ ಸಂಬಳದಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಅಂಥ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮುಖ್ಯ ನ್ಯಾಯಿಕ ದಂಡಾಧಿಕಾರಿಯವರ ಸಮ್ಮುಖದಲ್ಲಿ ದಾವೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.

• ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಬಳ ಪಾವತಿ ಕುರಿತು ಮಾಲೀಕರು ಸಂಬಳದ ರಿಜಿಸ್ಟರನ್ನು ಇಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ." ಮೇಲ್ಕಂಡ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ದೂರನ್ನು ನೀಡಬಹುದಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಕಾಯ್ದೆಯು ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾಯ್ದೆಯು ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಒಂದು ಮುಖ್ಯ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನೀಡದ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ದುಡಿಮೆಯ ಫಲವಾದ ಕೂಲಿಯನ್ನು ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕಾದುದು ನ್ಯಾಯವಾಗಿದೆ. ಗೈರು ಹಾಜರಾದಾಗ ದಂಡವಸೂಲಿ ಲೆಕ್ಕಪತ್ರ ನೀಡುವಾಗ ಹಣದಲ್ಲಿ ಆಗುವ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಜೀವ ವಿಮೆ, ಮನೆ ಸಾಲ. ನ್ಯಾಯಾಲಯದಲ್ಲಿ ವೇತನ ಕಡಿತ ಆದೇಶವಿದ್ದರೆ ಕೂಲಿಯಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ".[೮]

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇತನ ಸರಿಯಾಗಿ ಪಾವತಿ ಆಗದಿರುವುದು ಕಂಡಬರುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಉದ್ಯಮಪತಿಗಳು, ನೌಕರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ನೌಕರಿಯನ್ನು ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೆ ಹೋದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿಯ ಕೊರತೆಯಾದಾಗ, ಕಚ್ಚಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಅಭಾವವಾದಾಗ

ಅಥವಾ ಸಿದ್ಧವಸ್ತುಗಳ ಶೇಖರಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಅಥವಾ ಯಂತ್ರಗಳು ಕೆಟ್ಟುಹೋದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಇತರೆ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕೊಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೆ ಹೋದ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಉದ್ಯಮಪತಿ ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಲೇ ಆಫ್ ಆಗಿದೆ ಎಂದು ಘೋಷಿಸಬಹುದು.

ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗ ರದ್ದು ಮಾಡಿದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಮೂಲ ಕೂಲಿಯ ಮೊತ್ತದಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಹಾಗೂ 'ಡಿಯರನೆಸ್ ಅಲೋಯನ್ಸ್' ಅನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯಮ ಪತಿಗಳು, ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ರದ್ದುಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂಬ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲವಾದರೂ ಸಂದರ್ಭಗಳ ಒತ್ತಡದಿಂದಾಗಿ ಹಾಗೆ ಘೋಷಣೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇಂತಹ ಲೇ ಆಫನ್ನು ದುರುದ್ದೇಶದಿಂದ ಮಾಡಿದ್ದರೆ, ಅಥವಾ ಉದ್ದೇಶ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಮಾಡಿದ್ದರೆ ಆಗ ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಂತಹ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಪೂರ್ಣ ಸಂಬಳವನ್ನು ಕೊಡುವಂತೆ ಆದೇಶಿಸಬಹುದು. ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಕಂಡು ಬರುವ ಒಂದು ಅಂಶವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರೆಂದು ಎಲ್ಲೂ ನಮೂದಾಗದೇ ಇರುವುದು. ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಷ್ಟೇ ಅವರು ಕಾರ್ಮಿಕರು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅಲ್ಲ.

ಕೆಲಸಗಾರನೆಂದರೆ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಡಿಸ್‌ಪ್ಯೂಟ್ಸ್ ಆಕ್ಟ್ ಪ್ರಕಾರ 'ಕೆಲಸಗಾರ' ಎಂಬ ಪದವು ಕುಶಲ, ಕುಶಲವಲ್ಲದ, ಶ್ರಮಿಕ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಥವಾ ಲಿಪಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಬಾಡಿಗೆ ಅಥವಾ ಇತರ ಪ್ರತಿಫಲದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ನಿಯೋಜಿತನಾದ ಉಮೇದುವಾರನೂ ಸೇರಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳು, ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ದಿನಗೂಲಿಯ ಮೇಲೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಕೆಲವಾರು ದಿನಗಳ ನಂತರ ಅಥವಾ ಕೆಲವು ತಿಂಗಳುಗಳ ನಂತರ ಕೆಲಸ ಮುಗಿದ ಮೇಲೆ ಅವರನ್ನು ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದುಂಟು. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ದೀರ್ಘಕಾಲದವರೆಗೆ ದಿನಗೂಲಿಗಳನ್ನಾಗಿಯೇ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದುಂಟು. ಆದರೆ ದಿನಗೂಲಿ ನೌಕರರು ರಿಟ್ರೆಂಚ್‌ಮೆಂಟ್ ಬೆನಿಫಿಟ್ ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಂದರೆ ಒಂದು ತಿಂಗಳ ಪೂರ್ವಭಾವಿ ನೋಟಿಸ್ ಪರಿಹಾರ ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಆ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆಗಾಗಿ ನೋಟೀಸನ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಕಳುಹಿಸುವುದುಂಟು. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ನೌಕರರು ಹಿಂದಿನ ೧೨ ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲಿ ೨೪೦ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಬೇರೆಯಾಗಿಯಾದರೂ ೨೪೦ ದಿನಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿರಬೇಕು. ಆಗ ಇವರು ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೂ ಸರಿಯಾಗಿ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಆಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

೬.೩. ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿ ಕಾಯ್ದೆ-೧೯೪೮

"ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವ ಮಾಲೀಕರು ತಮಗೆ ನಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿರಲೀ, ಲಾಭವಾಗುತ್ತಿರಲೀ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕೊಡಬೇಕು ಇಲ್ಲವಾದಲ್ಲಿ ಅವರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವ

ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿಲ್ಲ” ಎಂದು ಸುಪ್ರಿಂಕೋರ್ಟಿನ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರಾದ ಗಜೇಂದ್ರ ಘಡ್ಕರ್‌ರವರು ೧೯೫೮ರಲ್ಲಿ ಅಹಮದಾಬಾದ್‌ನ ಬಿಜಯ್ ಕಾಟನ್ ಮಿಲ್ಸ್‌ನ ಕೇಸನ್‌ಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ತೀರ್ಮಾನ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ”.[೯] ೧೯೯೫ರವರೆಗೂ ಸುಪ್ರಿಂಕೋರ್ಟ್ ಇದೇ ತೀರ್ಮಾನವನ್ನು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿದಿದೆ. ನವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಒಂದು ಮಂಡಳಿ ರಚಿಸಬೇಕೆಂದು ೧೯೨೦ರಲ್ಲಿ ಕೆ.ಜಿ.ಆರ್ ಚೌದರಿಯವರು ಮಂಡಿಸಿದ ಒಂದು ಠರಾವು, ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಜಾರಿಗೆ ಬರುವಲ್ಲಿ ಒಂದು ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ ೧೯೪೭ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೇತನ ಹಾಗೂ ಇತರ ಅಗತ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಶೋಧನೆ ನಡೆಸಲು ಸಮಿತಿಯ ವರದಿ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಸ್ಟಾಂಡರ್ಡ್ ಲೇಬರ್‌ಕಮಿಟಿಯು ಅಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸಮಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಹಾಗೂ ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ಒಂದು ಕಾನೂನು ತರಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು.

ಇದನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಿ, ೧೯೪೮ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ರಾಜ್ಯವು ಸಹ ಕೆಲವೊಂದು ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಅವುಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕು. ಇದನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲು ರಚನೆಯಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ನಾಯಕರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಭಾಗವಹಿಸಿರುವರು.

“ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಮೂಲ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ಜೀವನ ನಿರ್ವಹಣೆ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಯೂ ಹೆಚ್ಚಬೇಕೆಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಗಮನಿಸಬಹುದು. ಈ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸುವುದು ಕೇಂದ್ರ-ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಹೊಣೆಯಾಗಿದೆ. ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿಯು (ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ಸರಕಾರದ ಪ್ರತಿನಿಧಿ) ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಸಲಹೆಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಕಾಯಿದೆಯಂತೆ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ವೇತನ ಮರುಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಗುವುದು. ಒಂದು ಕುಟುಂಬ ಎಂದರೆ ಗಂಡ, ಹೆಂಡತಿ ಒಂದು ಮಗು ಎಂದು ಇವರಿಗೆ ಬದುಕಲು ಎಷ್ಟು ಆದಾಯ ಬೇಕು ಎಂದು ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ”.[೧೦] ಅವರ ವೇತನ ನಿಗದಿ ಮಾಡಿ ಜೀವನಮಟ್ಟ ವೃದ್ಧಿಸುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಸಾಹದಿಂದ ದುಡಿಯಲು ಮನೆಯಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿಕರ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆ.

“ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಪ್ರಕಾರ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಳ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಬಳ ನೀಡಿದ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವೇತನದ ಚೀಟಿಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ದಿನದಂದೇ ಸಂಬಳ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡ ಮರುದಿನವೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಾಕಿ ಉಳಿದ ಸಂಬಳವನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಅವರಿಗೆ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವಾರದಲ್ಲಿ ಒಂದು ದಿನ

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಾರದ ರಜೆ ನೀಡಬೇಕು. ದಿನದಲ್ಲಿ ಸತತವಾಗಿ ಐದು ತಾಸು ದುಡಿದ ನಂತರ ಕಡೇ ಪಕ್ಷ ಅರ್ಧ ತಾಸಿನ ವಿರಾಮವನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿರಾಮದ ಅವಧಿ ಸೇರಿ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ಹತ್ತೂವರೆ ತಾಸಿನವರೆಗೆ ಮಾತ್ರ ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ದಿನದಲ್ಲಿ ಒಂಬತ್ತು ತಾಸಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ದುಡಿದ ಅವಧಿಗೆ ದುಪ್ಪಟ್ಟು ದರದಲ್ಲಿ ಓವರ್‌ಟೈಮ್ ಸಂಬಳ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಸರನ್ನು ಬರೆದು ಅವರಿಗೆ ಸಂಬಳ ಪಾವತಿ ಮಾಡಿದ ಕುರಿತು ಹಾಜರಿ ಮತ್ತು ಸಂಬಳ ಪಾವತಿ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಇಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ".[೧೧] ಮೇಲ್ಕಂಡ ಯಾವುದೇ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಗೆ ದೂರನ್ನು ನೀಡಬಹುದು. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳ ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಅಂಥ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಜಿಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಧಿಕಾರಿಯವರ ಹತ್ತಿರ ದಾವೆ ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ವಿವಿಧ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಯನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಲು ಈ ಕಾಯಿದೆಯಿಂದ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ಅಧಿಕಾರದತ್ತವಾಗಿದೆ. ಮಾಲೀಕರು ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕೊಟ್ಟರೆ ದಂಡಾರ್ಹ ಅಪರಾಧ ಮಾಡಿದಂತೆ. ಮಾಲೀಕನಿಗೆ ಸಜಾ ಅಥವಾ ಜುಲ್ಮಾನೆಯನ್ನು ಅಥವಾ ಎರಡನ್ನೂ ವಿಧಿಸಬಹುದು. ಈ ಬಗ್ಗೆ ಅಂದಿನ ಭಾರತದ ಪ್ರಧಾನ ಮಂತ್ರಿಗಳಾದ ಅಟಲ್‌ಬಿಹಾರಿ ವಾಜಪೇಯಿಯವರು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಮತ್ತು ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನದ ಬಗ್ಗೆ ಕುರಿತು ನೀಡಿದ ಹೇಳಿಕೆಯ ವರದಿಯನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬಹುದು. ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ದಿನಕ್ಕೆ ಮೂವತ್ತೈದು ರೂಪಾಯಿಯಿಂದ ನಲವತ್ತು ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗೆ ಏರಿಸಬೇಕೆಂದು ಪ್ರಧಾನಿಯವರು ಎಲ್ಲ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರಾಡಳಿತ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ಆದೇಶ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ರಾಜ್ಯ ಮುಖ್ಯಮಂತ್ರಿಗಳಿಗೆ ಬರೆದ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ವಾಜಪೇಯಿ ಅವರು ಕಳೆದೆರಡು ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಗ್ರಾಹಕ ಬೆಲೆಯ ಸೂಚ್ಯಂಕ ಏರಿ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ಏರಿರುವುದರಿಂದ ವೇತನಗಳ ಏರಿಕೆ ಅವಶ್ಯವಾಗಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಶಾಸನದ ಉದ್ದೇಶ ಈಡೇರಿಸಲಿಕ್ಕಾಗಿ ನಿಗದಿತ ಕಾಲಗಳಲ್ಲಿ ತಪಾಸಣೆ ನಡೆಸಿ ಶಾಸನ ಅನುಷ್ಠಾನವಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಪ್ರಧಾನಿಯವರು ಒತ್ತಿ ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಪ್ರಸ್ತುತ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯೆ(ಡಿ.ಎ)ಯೂ ಸೇರಿದಂತೆ ರೂ.೮೪.೬೪ಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಾಗಿ ನಿಗದಿಯಾಗಿದೆ. ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಗೆ ಸೇರುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಇದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಕೊಡುವ ಹಾಗಿಲ್ಲ, ಸುಪ್ರಿಂಕೋರ್ಟಿನ ಆದೇಶವಿದ್ದರೂ ಹೆಚ್ಚಾನು ಹೆಚ್ಚು ಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಕೂಲಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕೂಲಿ ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕಾನೂನನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದವರ ವಿರುದ್ಧ ಕಠಿಣ ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳಲು ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಿಗೆ ಅಧಿಕಾರವಿದೆ. ಕೆಲವೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದು, ಇನ್ನು ಕೆಲವೊಂದು ಕಡೆ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಕೊಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೊಡುವ ಸಂಬಳನೆ ಹೆಚ್ಚು ದೊಡ್ಡದು ಎಂಬಂತೆ ಮಾತಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೊಡುವಷ್ಟು

ಲಾಭಂಶ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಬರುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಕೇಳುವರಿಲ್ಲದ ಹಾಗಾಗಿದೆ. ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೂಲಿಯನ್ನು ಹಂಚುವಾಗ ಮಾಲೀಕರು ಎರಡು ಬಗೆಯ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಸಾಧಾರಣ ಸಂಬಳ ಕೊಟ್ಟು ತನ್ನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತಹ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ, ಅನುಕೂಲತೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. ಇಂತಹ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಗುತ್ತಿಗೆ ಆಧಾರಿತ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿರುವುದನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬಹುದು.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅನ್ವಯ ಸರಕಾರವು ಕೆಲಸಗಾರರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಬೇಕೆಂದು ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿ ಐದು ವರ್ಷಗಳಿಗೊಮ್ಮೆ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವಿಲ್ಲ, ಅವರು ದುಡಿಮೆ ಮಾಡಿದ ವೇತನಕ್ಕೂ ಹಲವಾರು ಬಾರಿ ಕತ್ತರಿ ಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಒಟ್ಟು ಎಷ್ಟು ಗಂಟೆಗಳ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬುವುದನ್ನು ಪ್ರತಿ ವಾರ ಸಂದಾಯಿಸಬೇಕಾದ ರಜೆಯನ್ನು, ಅತಿಕಾಲಿಕ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು, ತುಕಡಿ ಕೆಲಸ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು, ಸಹ ಅಧಿನಿಯಮವು ನಿಗದಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಈ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿ ದಾಖಲೆ ಪತ್ರಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಪರಿವೀಕ್ಷಕರ ಮತ್ತು ಆಯುಕ್ತರ ನೇಮಕಾತಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ. ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿನ ಉಪಬಂಧಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದಂಡನೆಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಸರ್ಕಾರವು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದ ಬಗ್ಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಲು ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಉಪಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ ಇವು ಕಾರ್ಯಗತಗೊಂಡಿಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

೬.೪. ಬೋನಸ್ಸು ಪಾವತಿ ಕಾಯ್ದೆ-೧೯೬೫

೧೯೬೦ರ ಮಾರ್ಚ್ ಏಪ್ರಿಲ್‌ನಲ್ಲಿ ನವದೆಹಲಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಸ್ಟ್ಯಾಂಡರ್ಡ್ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಟಿಯ ೧೮ ಅಧಿವೇಶನದ ಎರಡು ಹಾಗೂ ಮೂರನೆ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಬೋನಸ್ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಲಾಯಿತು. "ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಲಾಭಾಂಶದ ಒಂದು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಬೋನಸ್ ರೀತಿ ಕೊಡಬೇಕೆಂದು ಆ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ರಚನೆಯಾದ ಸಮಿತಿಯು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತು".[೧೨] ಕೆಲವು ಬದಲಾವಣೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸರ್ಕಾರವು ಈ ಶಿಫಾರಸ್ಸನ್ನು ಒಪ್ಪಿ ೧೯೬೫ರ ಮೇ ೨೯ ರಂದು ಅಂಗೀಕರಿಸಿ ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದೆ. ಈ ಕಾಯಿದೆಯಂತೆ "ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ತನ್ನ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಶೇ ೮.೩೩ರಷ್ಟು ಬೋನಸ್ಸನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಕೊಡಲೇಬೇಕು (ಒಂದು ತಿಂಗಳ ವೇತನದಷ್ಟು) ಈ ಕಾಯ್ದೆ ೨೦ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕು. ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಏಪ್ರಿಲ್ ತಿಂಗಳ ಮೊದಲ ದಿನದಿಂದ ಮಾರ್ಚ್ ತಿಂಗಳ ಕಡೆಯವರೆಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆದ ಒಟ್ಟು ವೇತನದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಬೋನಸ್ಸನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲಾಗುತ್ತದೆ ಏಪ್ರಿಲ್ ಒಂದರಿಂದ ೮ ತಿಂಗಳ ಅವಧಿಯೊಳಗಾಗಿ ಅಂದರೆ ನವೆಂಬರ್‌ರೊಳಗಾಗಿ ಕೊಡಬೇಕು".[೧೩]

"ಪ್ರೊಬೆಷನರಿ ದಿನಗೂಲಿ ಹಾಗೂ ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಹ ಭೋನಸ್ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಮುಚ್ಚಿದ ಅವಧಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಪಘಾತ ದಿಂದ ಪಡೆದ ರಜೆಯ ಅವಧಿ ಹಾಗೂ ಹೆರಿಗೆ ರಜೆಯ ಅವಧಿಗೆ ವೇತನ ಪಡೆಯದಿದ್ದರು ಬೋನಸ್ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೆಕ್ಷನ್ ೨೮ರ ಪ್ರಕಾರ ನ್ಯಾಯಲಯವು ಆರು ತಿಂಗಳ ಕಾಲ ಕಾರಾಗೃಹ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸಬಹುದು ಹೊಸ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಸೆಕ್ಷನ್ ೧೬ರ ಪ್ರಕಾರ ಬೋನಸ್ ಕಾಯಿದೆಯಿಂದ ವಿನಾಯಿತಿ ಇದೆ".[೧೪]

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಸಂಶೋಧನಾ ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಮಾಹಿತಿ ಪ್ರಕಾರ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನುಗಳು ಜಾರಿಗೊಳ್ಳದೇ ಇದ್ದರೂ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೀಪಾವಳಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲವೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಮಾತ್ರ ಮೂರು ನೂರರಿಂದ ಐದು ನೂರು ಒಳಗಡೆ ಮಾತ್ರ ಬೋನಸ್ ದುಡ್ಡನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆ ಬೋನಸ್ ಹಣವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾದರೂ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಒತ್ತಡವನ್ನು ಹಾಕಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ದೀಪಾವಳಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು (ವರ್ಷ ಪೂರ್ತಿ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಕ್ಕಿಂತ) ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿದಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೂ ಕೊಡುವ ಕೂಲಿ ಮತ್ತು ಬೋನಸ್ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

೬.೫. ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ-೧೯೭೬

ಸಮಾನ ಪರಿಶ್ರಮ ಧನ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ೧೯೭೬ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಯಿತು. ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ವೇತನ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಯಾವುದೇ ಲಿಂಗಭೇದ ಮಾಡಬಾರದೆಂದು ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅನ್ವಯ "ಕೃಷಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ, ಧಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ, ಮೋಷನ್ ಪಿಕ್ಚರ್ ಅಥವಾ ಇನ್ನಿತರೇ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿರುವ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ತತ್ವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತಾರೆ.

ಲಿಂಗಭೇದ ಮಾಡುವಂತಿಲ್ಲ. ಒಂದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಅಂತಹದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಪುರುಷನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ವೇತನ ನೀಡಿ, ಮಹಿಳೆಗೆ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ನೀಡಿದರೆ ಆಗ ಅದು ಕಾನೂನು ಬಾಹಿರವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದನ್ವಯ ಯಾವುದೇ ಮಾಲೀಕನು ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಅಥವಾ ಅಂತಹುದೇ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಾಗ ಕಾನೂನು ನಿರ್ಬಂಧಿಸಿರದ ಹೊರತು ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳಿಗೆ ಲಿಂಗಭೇದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಭೇದವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬಾರದು ಎನ್ನುತ್ತದೆ".[೧೫] ಈ ಅಧಿನಿಯಮದನ್ವಯ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉದ್ಯೋಗದ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವ ಸಲುವಾಗಿ ಸರಕಾರವು ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಬಹುದು.

ಅಂತಹ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸರಕಾರದಿಂದ ನಾಮಕರಣಗೊಂಡ ಐದು ಜನ ಮಹಿಳೆಯರು ಒಳಗೊಂಡತೆ ಹತ್ತು ಜನ ಸದಸ್ಯರಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಂತಹ ಸಮಿತಿಯು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ

ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನ, ಒಟ್ಟು ಕೆಲಸದ ಸಮಯ, ಅಂತಹ ಕೆಲಸ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾಗಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಸಮಿತಿಗೆ ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮನವಿಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಸರ್ಕಾರವು ಅಂತಹ ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವರದಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮಹಿಳೆಯರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಮಾಲೀಕನಿಗೆ ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ನೀಡಬಹುದು.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ಥಳೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಫಿರ್ಯಾದನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು. ಇಂತಹ ಫಿರ್ಯಾದಿನ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವೇತನವನ್ನು ಕೂಡಲೇ ಪಾವತಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಅಥವಾ ತಡೆ ಹಿಡಿದ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಅಥವಾ ಮೊಟಕುಗೊಳಿಸದಂತೆ ಇಡೀ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿ ಮಾಡುವಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಮಾಲೀಕನಿಗೆ ನಿರ್ದೇಶಿಸಬಹುದು. ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮಾಲೀಕ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರ ಫಿರ್ಯಾದುಗಳನ್ನು ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಲು ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕನು ಸರ್ಕಾರವು ನೇಮಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ರಿಜಿಸ್ಟರಗಳನ್ನು, ದಸ್ತಾವೇಜುಗಳನ್ನು, ಇತರೆ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು, ನಿರ್ವಹಿಸಿಕೊಂಡು ಬರಬೇಕಿರುತ್ತದೆ. ಸರಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿವೀಕ್ಷಕರುಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿ ಅವರ ಮೂಲಕ ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲಾಗಿದೆಯೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಪರಿವೀಕ್ಷಕರು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಉದ್ಯಮದ ಆವರಣವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಲು ಹಾಗೂ ಅಲ್ಲಿನ ಮಾಲೀಕರು ನಿರ್ವಹಿಸಿಕೊಂಡು ಬರುತ್ತಿರುವ ರಿಜಿಸ್ಟರಗಳನ್ನು ದಸ್ತಾವೇಜುಗಳನ್ನು, ಇತರೆ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು, ತನಿಖೆ ಮಾಡಲು, ವಿಚಾರಣೆ ನಡೆಸಲು ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಅಧಿನಿಯಮ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ದಂಡನೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. "ಮಾಲೀಕನು ಅಧಿನಿಯಮದ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿ ನೌಕರರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಂಡರೆ ಅಥವಾ ಸಮಾನ ವೇತನ ತತ್ವಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧ ವಾಗಿ ವೇತನವನ್ನು ಪಾವತಿ ಮಾಡಿದರೆ ಅಥವಾ ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ನೌಕರಳ ನಡುವೆ ಲಿಂಗಭೇದ ಕಲ್ಪಿಸಿದರೆ, ಅಂತಹ ಮಾಲೀಕನಿಗೆ ರೂ. ೫೦೦೦/-ಗಳವರೆಗೆ ದಂಡನೆ ವಿಧಿಸಬಹುದು. ಒಬ್ಬ ಮಾಲೀಕನು ತನ್ನ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದವರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ರಿಜಿಸ್ಟರಗಳನ್ನು ಇಡಲು ತಪ್ಪಿದರೆ ಅಥವಾ ಪರಿವೀಕ್ಷಕರ ಮುಂದೆ ಹಾಜರ್‌ಪಡಿಸಲು ಅಥವಾ ತನಿಖೆಯ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷ್ಯ ನೀಡಲು ವಿಫಲವಾದರೆ ಅಂತಹ ಮಾಲೀಕನಿಗೆ ರೂ. ೧೦೦೦.೦೦ಗಳ ವರೆಗೆ ದಂಡನೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸಬಹುದು". ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕಂಪನಿ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಕಂಪನಿಯ ಉದ್ಯಮಪತಿಗಳು ಅಥವಾ ಪಾಲುದಾರರೆಲ್ಲರೂ ಅಪರಾಧಿಗಳೆಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸರ್ಕಾರವು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವೇತನವನ್ನು ನಗದಿಗೊಳಿಸ ಬಹುದು. ಅಂತಹ ಭೇದವು ಲಿಂಗಭೇದವೆಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗದು ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಕಂಡು ಬರುವ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು 'ಮಹಿಳೆ' ಎನ್ನುವ ಜೈವಿಕ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಕೂಲಿ ಕಡಿಮೆ ನೀಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಯಾವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಾನ ವೇತನ ಅಧಿನಿಯಮವಿದೆ ಎಂದು ಪ್ರಶ್ನಿಸದಿರುವುದು. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಹಲವಾರು ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಚಾಲನೆಯಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಯಾವ ಕಾರ್ಮಿಕರೂ ಇದನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಮೆಟ್ಟಿಲನ್ನು ಹತ್ತಿ ನ್ಯಾಯ ಪಡೆದಿರುವ ಉದಾಹರಣೆಗಳಿಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರುಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನಿನ ಜ್ಞಾನ, ಅಕ್ಷರ ಜ್ಞಾನ ಕಡಿಮೆಯಿರುವುದರಿಂದ ಮಾಲೀಕರು ಅನ್ಯಾಯ, ದೌರ್ಜನ್ಯವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಲೇ ಇದ್ದಾರೆ. ಯಾರಾದರೊಬ್ಬರು ಇದನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸಿದ್ದರೆ ಸರಿಯಾಗಬಹುದಿತ್ತು. ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಕಾನೂನನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಿಸುವಾಗ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವವರು ಹಾಗೂ ಅನುಷ್ಠಾನದಿಂದ ಫಲಾನುಭವಿ ಗಳಾಗುವವರು ಎಚ್ಚರ ಇರದಿದ್ದರೆ ಕಾನೂನುಗಳ ಸಾರ್ಥಕತೆ ಕಂಡುಬರುವುದಿಲ್ಲ.

೬.೬. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ವಿಮೆ ವಿಧಿ (The employee state insurance Act 1948)

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ವಿಮೆ ವಿಧಿ ಕಾನೂನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಸಹಾಯವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಿತು. ಅಂದರೆ ಅವರು ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಂದ ಬಳಲಿದಾಗ ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯುವಂತಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಾಯ್ತನದ ರಜೆಗಳನ್ನು ಕೊಡುವುದು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಏನಾದರೂ ತೊಂದರೆಗಳಾದರೆ ಅವರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಒದಗಿಸುವುದು. ಇತ್ಯಾದಿ ಈ ಕಾನೂನಿನಲ್ಲಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ರೋಗಗಳಿಗೆ ತುತ್ತಾದಾಗ ಅವರಿಗೆ ವೈದ್ಯಕೀಯ ರಜೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು ಹಾಗೂ ಅವರು ವೈದ್ಯಕೀಯ ರಜೆ ಸುಮಾರು ಐವತ್ತು ದಿನಗಳವರೆಗೆ ೧/೨ ದಿನದ ಸಂಬಳ ನೀಡುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಈ ಕಾನೂನು ಅವರ ಆರೋಗ್ಯದ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಹತ್ವ ನೀಡಿತು.

ಹಾಗೇನೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಕಾನೂನುಬದ್ಧವಾಗಿ ಇಂತಹ (ದೊಡ್ಡ) ಉದ್ದಿಮೆದಾರರಿಗೆ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಜೊತೆಗೂಡಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆಯಲು ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರ ಪ್ರಕಾರ "ಗರ್ಭಿಣಿಯರಿಗೆ ಹೆರಿಗೆಗೆ ಆರು ವಾರ ಮುಂಚೆ ಮತ್ತು ಹೆರಿಗೆಯಾದ ನಂತರ ಆರು ವಾರಗಳವರೆಗೆ ಮಾತೃತ್ವ ರಜೆಯನ್ನು ಕೊಡಬೇಕು ಮತ್ತು ಈ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಅವಳಿಗೆ ದಿನದ ವೇತನದ ಭಾಗವನ್ನು ಉಧ್ಯಮಿಗಳು ಕೊಡಬೇಕು ಹಾಗೆಯೇ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಫಸ್ಟ್ ಏಡ್ ಬಾಕ್ಸ್‌ನಂತಹ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ (ಚಿಕ್ಕ ಪುಟ್ಟ ಗಾಯಗಳಾದರು) ಬಾಕ್ಸ್‌ಗಳಿರುವುದು ಸಹಜ ಹಾಗೂ ಇರಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಗಾಗ ಮೆಡಿಕಲ್ ಕ್ಲಿನಿಕ್‌ಗೆ ಡಾಕ್ಟರ್ ಬಂದು ಹೋಗಬೇಕು ಹಾಗು ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ".[೧೭] ಇತರ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳೆಂದರೆ;

- "ವಿದ್ಯುತ್ತಿನ ಸಹಾಯದಿಂದ ನಡೆಯುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ. ಹತ್ತು ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದು ವಿದ್ಯುತ್ ಸಹಾಯವಿಲ್ಲದೆ ಇಪ್ಪತ್ತು ಜನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೂ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಯೋಜನೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.
- ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಹತ್ತು ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಫಾರಂ ನಂ.೧ರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿವರಣೆಗಳನ್ನು ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಲೋಕಲ್ ಆಫೀಸ್‌ಗೆ ಸಲ್ಲಿಸುವುದು ಮಾಲೀಕರ ಕರ್ತವ್ಯ.
- ಇದು ಏಳು ಸಾವಿರ ಐದುನೂರು ರೂ.ಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳ ಪಡೆಯುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ.
- ದಿನಕ್ಕೆ ಐವತ್ತು ರೂ.ಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಂತಿಗೆ ಕೊಡಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಮಾಲೀಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಿಂದ ಇತರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಇವರೂ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ರೂ ೧.೭೫% ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರಿಂದ ರೂ. ೪.೭೫% ಅನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಇ.ಎಸ್.ಐ.ಗೆ ವಂತಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು. ಕುಟುಂಬ ಯೋಜನೆ ಶಸ್ತ್ರ ಚಿಕಿತ್ಸೆಗೆ ಒಳಗಾಗುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹದಿನಾಲ್ಕು ದಿನಗಳು. ಪುರುಷರಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಏಳು ದಿನಗಳ ರಜೆಗೆ ಪೂರ್ಣ ವೇತನ ಸಹಿತ ರಜೆ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಪಘಾತವಾಗಿ ದುರ್ಮರಣ ಹೊಂದಿದಲ್ಲಿ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಟುಂಬ ವರ್ಗಕ್ಕೆ (ತಾಯಿ,ಹೆಂಡತಿ, ಮಕ್ಕಳಿಗೆ) ನಿಗದಿತ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಪಿಂಚಣಿ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಆಸ್ಪತ್ರೆ ಹತ್ತಿರವಿಲ್ಲದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಖಾಸಗಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಹೆರಿಗೆಯಾದಲ್ಲಿ ಎಂಭತ್ನಾಲ್ಕು ದಿನಗಳ ರಜೆಯ ಜೊತೆಗೆ ೧೦,೦೦೦/- ರೂ.ಗಳ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಬೋನಸ್ ಸಹ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ತುರ್ತು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹತ್ತಿರವಿರುವ ಯಾವುದೆ ಖಾಸಗಿ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯನ್ನು ಕೊಡಿಸಬಹುದು (ಇಪ್ಪತ್ತನಾಲ್ಕು ಗಂಟೆಯೊಳಗೆ ಚಿಕಿತ್ಸಾಲಯಕ್ಕೆ ವರದಿ ಮಾಡಬೇಕು) ಈ ಮೊದಲು ಫೆಬ್ರುವರಿ ೨೦೦೫ರವರೆಗೂ ಗರ್ಭಿಣಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಒಂಬತ್ತು ತಿಂಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದರೆ ಹೆರಿಗೆ ರಜೆ ಹಾಗೂ ಭತ್ಯೆ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿದ್ದು ಆದರೆ ಇದು ೨೦೦೫ ಫೆಬ್ರವರಿಯಿಂದ ಕೆಲವೊಂದು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇದರ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿವರ್ಷ ಏಪ್ರಿಲ್ ೧ ರಿಂದ ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ ೩೦ರವರೆಗೂ ವಂತಿಗೆ ನೀಡಿರುವ ಸಮಯ ಎಂದು ಗುರ್ತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯೂ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮುಚ್ಚುವಿಕೆಯಿಂದ ವಜಾ ಮಾಡುವಿಕೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿಯಿಂದಾದ ಗಾಯವನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಉಂಟಾದ ಶಾಶ್ವತ ಅಸಾಮರ್ಥ್ಯತೆಯ (ಶೇ. ೫೦ಕ್ಕೆ ಕಡಿಮೆ ಇಲ್ಲದಂತೆ) ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆರ್ಥಿಕ ಸುರಕ್ಷತೆ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ."[೧೮]

ಮಾಲೀಕರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ವಿಮೆಯ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ (ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ) ಡಿಕ್ಲರೇಶನ್ ಫಾರಂ ಅನ್ನು ವಿತರಿಸುವುದು. ಪ್ರಥಮ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಹಾಗೂ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗೆ ಕಳುಹಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡುವುದು, ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು, ಅಪಘಾತ ಸಾವಿನ ವರದಿ ನೀಡುವುದು ಅನಾರೋಗ್ಯ

ಕೈಲಾಗದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸಮಾಡದಂತೆ ಖಚಿತ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಬಂದಾಗ ಅವರಿಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಲು ಸಹಕರಿಸುವುದು ಫಲಾನುಭವಿಗಳಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ನಗದು ಸೌಲಭ್ಯ ಒದಗಿಸುವುದು. (ಅನಾರೋಗ್ಯ ಹೆರಿಗೆ ಅಂಗವಿಕಲರಿಗೆ) ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಕಾನೂನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನೇಕ ಬಗೆಯ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕಾರ್ಮಿಕರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೪೮, ಅಧಿನಿಯಮವು ೧೯೪೮ ಏಪ್ರಿಲ್ ೧೯ ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮಕ್ಕೆ ೧೯೫೧, ೧೯೬೬, ೧೯೭೦, ೧೯೭೫ ಮತ್ತು ೧೯೭೮ರಲ್ಲಿ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ತರಲಾಯಿತು. ಇದು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಕಾಯಿಲೆಯಾಗಿರುವಾಗ, ಅಶಕ್ತರಾಗಿರುವಾಗ, ಪ್ರಸ್ತುತಿಯ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು, ನಿಧನಗೊಂಡಾಗ ಶವಸಂಸ್ಕಾರ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚಗಳ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಅಧಿನಿಯಮದ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದಡಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿಯ ಸಹಾಯದಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಕೈಗೊಂಡಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ೨೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ನೌಕರರಿದ್ದರೆ, ಈ ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿನ ಎಲ್ಲಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ನೌಕರನೊಬ್ಬನು ಸರಕಾರ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವುದಕ್ಕಿಂತ ಸಂಬಳ ಹೆಚ್ಚು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಅವನು ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅನ್ವಯ ಯಾವುದೇ ಸೌಲಭ್ಯ ಪಡೆಯಲು ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಎಲ್ಲಾ ನೌಕರರಿಗೂ, ಗುಮಾಸ್ತರಿಗೂ, ಅರೆಕಾಲಿಕ ನೌಕರರಿಗೂ, ತರಬೇತಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್‌ಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದು.

ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುವ ಹಾಗೂ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಕಾರ್ಮಿಕ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ನಿಗಮವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ನಿಗಮವು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳನ್ನು, ಡಿಸ್ಪೆನ್ಸರಿಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಗಮದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಅಧ್ಯಕ್ಷ, ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ನಾಮಕರಣಗೊಂಡ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುವ ಐದು ಜನ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು ಹಾಗೂ ಇತರೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಇರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದನ್ವಯ ಉದ್ಯಮದ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇದರಡಿಯಲ್ಲಿ ವಿಮೆ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಇಟ್ಟಿರುವ ವಿಮಾ ನಿಧಿಗೆ ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ನೌಕರರು ಶೇಕಡಾವಾರಿನಂತೆ ತಮ್ಮ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಯಾವುದೇ ನೌಕರರು ಕಾಯಿಲೆಗೊಳಗಾದಾಗ ಅಂತಹ ಖಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವರಗಳನ್ನು ನೀಡಿ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರವನ್ನು ಹಾಜರುಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದು. ಹಾಗೆಯೇ ನೌಕರನೊಬ್ಬ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗದ ಕಾರಣದಿಂದ ಗಾಯಗೊಂಡಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಅಶಕ್ತನಾಗಿದ್ದರೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಬಹುದು. ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನು ವಿಮಾ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ತನ್ನ ಕುಟುಂಬ ವರ್ಗದವರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ವಿಮೆ ಮಾಡಿಸಿದ್ದರೆ ಆಗ ಅವನ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಿಗೂ ಇಂಥ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ.

ಈ ಅಧಿನಿಯಮದನ್ವಯ "ಕಾರ್ಮಿಕನ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕಳ ಅವಲಂಬಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಎಂದರೆ, ವಿಧವೆ, ಅಪ್ರಾಪ್ತ ವಯಸ್ಸಿನ ಮಕ್ಕಳು, ದತ್ತಕ ಮಗ, ಅವಿವಾಹಿತ ಅಥವಾ ದತ್ತಕ ಮಗಳು, ವಿಧವಾ ತಾಯಿ, ಮೃತನ ಅಥವಾ ಮೃತನ ಆದಾಯದ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತರಾದ ವೃದ್ಧ ಮಾತಾಪಿತೃಗಳು, ಅಪ್ರಾಪ್ತ ವಯಸ್ಸಿನ ಸಹೋದರಿಯರು ಅಥವಾ ವಿಧವೆಯಾದ ಸೋದರಿ ಅಥವಾ ಸೊಸೆ ಇತ್ಯಾದಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ".[೧೯] ಆದರೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆದ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಲಿ, ಅಥವಾ ಇದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೊಳಪಟ್ಟವರಾಗಲಿ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇಲ್ಲದೆ ಇರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದರ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಮಾಲೀಕರ ಜೊತೆ ಗಲಾಟೆ ಮಾಡಿರುವುದನ್ನು ಪ್ರಕರಣದಿಂದ ಅವಲೋಕಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಸರ್ಕಾರ ಇದರ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ನೀಡಿದರು ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರಕದಿರುವುದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಲೋಪವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ.

೬.೭ ಪಿ.ಎಫ್.ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ-೧೯೫೨

ಕೆಲಸಗಾರರ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಅಧಿನಿಯಮ, ೧೯೫೨ರ ಅಧಿನಿಯಮವು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ನೌಕರರ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ನಿವೃತ್ತಿಗೊಂಡ ಮೇಲೆ ಅವರು ತಮ್ಮ ನಿವೃತ್ತ ಜೀವನವನ್ನು ಸುಗಮವಾಗಿ ನಡೆಸಲು ಅಥವಾ ಅವರು ನಿವೃತ್ತಿಗೊಳ್ಳುವ ಮೊದಲೇ ನಿಧನಗೊಂಡರೆ ಅವರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಕುರಿತು ಅಧಿನಿಯಮವು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿಯಿಂದಾಗಿ ನೌಕರರೊಬ್ಬರು ತನ್ನ ಜೀವನ ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕಾಗಿ, ಭದ್ರತೆಗಾಗಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಧಿನಿಯಮದ ೧ನೆಯ ಅನುಸೂಚಿಯಲ್ಲಿ ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿರುವ ಹಾಗೂ "೨೦ ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಜನ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೂ ಅಥವಾ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೂ ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದು. ಸರ್ಕಾರವು ರಾಜ್ಯ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಧಿಸೂಚನೆಯನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸುವ ಮೂಲಕ ಈ ಪಟ್ಟಿಗೆ ಇತರೆ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಸೇರಿಸಬಹುದು. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಇತರೆ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಿಗೂ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಾಲೀಕನಿಂದ ನೇರವಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗಷ್ಟೆ ಅಲ್ಲದೆ, ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಏಜೆಂಟರ ಮೂಲಕ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯ ವಾಗುವುದು".[೨೦]

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಮಾಲೀಕರು ಹಾಗೂ ನೌಕರರ ಸಂಬಳದಿಂದ ಶೇಕಡಾ ೮ರಿಂದ ೧೦ರಷ್ಟು ಹಣವನ್ನು ವಂತಿಗೆಯಾಗಿ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಹಣವನ್ನು ನೌಕರನ ತಿಂಗಳ ಸಂಬಳದಿಂದ ಮುರಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಹೀಗೆ ಕಟ್ಟಬೇಕಾದ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಮೊತ್ತವು ನೌಕರನ ಮೂಲ ವೇತನ, ಡಿ.ಎ. ಹಾಗೂ ರಿಟೈನಿಂಗ ಅಲೋಯನ್ಸ್ ಏನಾದರೂ ಇದ್ದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ನಿಗದಿಪಡಿಸಲಾಗುವುದು. ಮಾಲೀಕನು ಸಹಾ ಅಷ್ಟೇ ಪ್ರಮಾಣದ

ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಾನೆ. ನೌಕರರು ತಾವು ಕಟ್ಟಬೇಕಾದ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಶೇಕಡಾ ೨೦ರಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿಸಬಹುದು. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ತಾವು ಕಟ್ಟಬೇಕಾದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ನೌಕರರ ಇಂತಹ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಅವರು ಕಟ್ಟಬೇಕಾದ ಮುಂಗಡ ಮತ್ತು ಸಾಲಗಳಿಗೆ ಮುರಿದುಕೊಳ್ಳಲಾಗದು. ಕೇಂದ್ರದ ಮಂಡಳಿಯು ಈ ನಿಧಿಯನ್ನು ತನ್ನಲ್ಲಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಹಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗಬಹುದು.

ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ "೬-ಎ ಪ್ರಕರಣದ ಅನ್ವಯ ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿರುತ್ತದೆ. ನೌಕರರಿಗೆ ಪಿಂಚಣಿಯನ್ನು, ನಿವೃತ್ತಿಯ ನಂತರ ಜೀವನದ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕೆಂಬುವುದು ಅಧಿನಿಯಮದ ಉದ್ದೇಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಪಿ.ಎಫ್. ನಿಧಿಗೆ ನೀಡುವ ಹಾಗೆಯೇ ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಗೂ ನೀಡಲಾಗುವುದು. ಕುಟುಂಬ ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಗೆ ನೀಡುವ ವಂತಿಗೆ ಪಿ.ಎಫ್. ನಿಧಿಗೆ ಕಟ್ಟುವ ವಂತಿಗೆಯ ನಾಲ್ಕನೆಯ ಒಂದು ಭಾಗಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕನು ತನ್ನ ಪಾಲನ್ನು ಈ ನಿಧಿಗೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ".[೨೧] ಇದು ಅಧಿನಿಯಮದಲ್ಲಿರುವ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

ಈ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿವೆ. ಆದರೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದಿರಬೇಬೇಕಾದ ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲರೂ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಸೌಲಭ್ಯವೆಂದರೆ "ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆ. ಈ ಸೌಲಭ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ೧೦ ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸಮಾಡಿದ್ದರೆ ಈ ಸೌಲಭ್ಯ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿರುವಾಗಲೇ ಅವರು ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಶಕ್ತರೆಂದು ವೈದ್ಯರಿಂದ ರುಜುವಾತಾದಾಗ ಅವರಿಗೆ ಅಶಕ್ತರ ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೃತಪಟ್ಟಲ್ಲಿ ಗಂಡ/ಹೆಂಡತಿಗೆ ಪಿಂಚಣಿ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಮೃತ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮದುವೆಯಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಾರೂ ಇಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ ಅವರ ನಾಮ ನಿರ್ದೇಶಿತರಿಗೆ ತಿಂಗಳ ಪಿಂಚಣಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಐವತ್ತರಿಂದ ಐವತ್ತೆಂಟು ವರ್ಷಗಳಾದ ಬಳಿಕ ತಮ್ಮ ಮಾಸಿಕ ಪಿಂಚಣಿ ಹಣದ ೧/೩ ಭಾಗದಷ್ಟು ಹಣವನ್ನು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು".[೨೨]

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಕೆಲಸಗಾರರ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮವು ೧೯೨೩ ಜುಲೈ ೦೧ರಂದು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿತು. ೧೯೭೦, ೧೯೭೬, ೧೯೮೮ರಲ್ಲಿ ಈ ಅದಿನಿಯಮಕ್ಕೆ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ತರಲಾಯಿತು. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ರೈಲ್ವೆ ಟ್ರಾಮ್ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಗಣಿ ಬಂದರು, ಕಟ್ಟಡ, ವಾಣಿಜ್ಯ, ಒಳಚರಂಡಿ ಹಾಗೂ ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ಇವುಗಳಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ತರಲಾದ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳ ಮೂಲಕ ಈ ಅಧಿನಿಯಮವನ್ನು ಹಲವಾರು ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ನೌಕರರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಹಾಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಯಿತು.

ಪಿಂಚಣಿ ಯೋಜನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಉಪಯುಕ್ತ ಯೋಜನೆಯಾಗಿದೆ ಈ ಯೋಜನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಯಾವುದೇ ವಂತಿಗೆಯನ್ನು ಪಡೆಯದೆ ಶೇಕಡಾ ೧೨ರಲ್ಲಿ

ಶೇಕಡಾ ೮.೩೩ರಷ್ಟು ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲ್ಪಟುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ೧ ವರ್ಷದಲ್ಲಿ ೧ ತಿಂಗಳಿಗೆ ಸಂಬಳದಷ್ಟು ಪಿಂಚಣಿ ನಿಧಿಗೆ ವರ್ಗಾಯಿಸಲ್ಪಟುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ೧೦ ವರ್ಷದವರೆಗೆ ಸೇವೆ ಪೂರೈಸಿದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪಿಂಚಣಿ ಖಾತೆಗೆ ಅವರ ಹತ್ತು ತಿಂಗಳ ವೇತನದಷ್ಟು ಹಣ ಮಾತ್ರ ಜಮೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ ಉಳಿದೆಲ್ಲಾ ಹಣವನ್ನು ಅವರು ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿಯ ಮೂಲಕ ವಾಪಸ್ಸು ಪಡೆಯಬಹುದು ಈ ಹತ್ತು ತಿಂಗಳ ವೇತನದಷ್ಟು ಹಣದ ಮೂಲಕ ಆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ರೀತಿಯ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗುತ್ತಾರೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಬದಲಾಯಿಸುವ ಸಂದರ್ಭ ಬಂದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒಗ್ಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಹೇಗೆಂದರೆ ಭವಿಷ್ಯದ ನಿಧಿಗೆ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸುವಾಗ ಅರ್ಜಿ ನಮೂನೆ ೧೦ಸಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಪ್ರಶ್ನೆ ಹೀಗಿರುತ್ತದೆ. "ತಾವು ಯೋಜನಾ ಪತ್ರವನ್ನು ಹೊಂದಲು ಇಚ್ಛಿಸುವಿರಾ? ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೌದು ಎಂದು ಉತ್ತರಿಸಿದಾದಲ್ಲಿ ಅವರು ತಾವು ಮಾಡಿದ ಸೇವೆಗೆ ಯೋಜನಾ ಪತ್ರವನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತಾರೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ೧೦ ವರ್ಷಗಳು ಪೂರಾಟವಗುವವರೆಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸೇವೆಯನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಯೋಜನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿವೃತ್ತ ಜೀವನವು ಯಾವುದೇ ಆರ್ಥಿಕ ತೊಂದರೆಗಳಿಲ್ಲದೆ ಸುಗಮವಾಗಿ ನಡೆಯಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಐದು ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಕ್ಷೇತ್ರಾಧ್ಯಯನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಮಾಲೀಕರ ಒಳತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆಯನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಬಹುದು. ಏಕೆಂದರೆ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಕಾನೂನು ತಿಳುವಳಿಕೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಆದರೂ ಕೂಡಾ, ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಅನ್ನು ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಕೊಡದೇ ಇದ್ದಾಗ, ಅನವಶ್ಯಕ ಕಾರಣ ಹುಡುಕಿ, ಒಂದೊಂದು ಸಾರಿ ಯಾವುದೆ ಕಾರಣ ಕೊಡದೆ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಮೇಲಿರುವಾಗ ಉಂಟಾದ ಯಾವುದೇ ದೈಹಿಕ ಕ್ಷತಿ ಅಥವಾ ಗಾಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪರಿಹಾರ ಕೊಡಬೇಕಾದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಮಾಲೀಕನ ಮೇಲಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರೊಬ್ಬರು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿರುವಾಗ ಅಪಘಾತದಿಂದ ನಿಧನಗೊಂಡರೆ, ಅಥವಾ ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅಶಕ್ತನನ್ನಾಗಿಸಿದರೆ, ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಅಪಘಾತದ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಶಾಶ್ವತ ಅಥವಾ ಭಾಗಶಃ ಅಶಕ್ತನನ್ನಾಗಿಸಿದರೆ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದಾಗಿ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಖಾಯಿಲೆಗೆ ತುತ್ತಾಗಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಎಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ಮಾಲೀಕನಿಂದ ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ಅವಕಾಶವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಅಪಘಾತದಲ್ಲಿ ನಿಧನಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಕುಟುಂಬದ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಈ ಉಪಬಂಧವನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನ ಹೆಂಡತಿ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕಳ ಗಂಡ ಇಂತಹ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕನು ಯಾವ ಮಾಲೀಕನ ಅಥವಾ ಏಜೆಂಟನ ಮೂಲಕ ನೇಮಕಗೊಂಡನೋ ಅಂತಹ ಮಾಲೀಕನ ಅಥವಾ ಏಜೆಂಟಿನ ವಿರುದ್ಧ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಮೊಕದ್ದಮೆಯನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬಹುದು.

ಒಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕನು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಆರು ತಿಂಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ್ದು, ಅಂತಹ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದಾಗಿ ಒಂದು ವಿಶಿಷ್ಟ ಕಾಯಿಲೆ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರೆ ಆಗ ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಖಾಯಿಲೆ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಖಾಯಿಲೆಗಾಗಿ ಮಾಲೀಕನು ಅಂತಹ ಖಾಯಿಲೆಯ ಇತರೆ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಬಂದ ಖಾಯಿಲೆಯೆಂದು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸದ ಹೊರತು ಅವನು ಕಾರ್ಮಿಕನಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪಟ್ಟಿಯಲ್ಲಿಲ್ಲದ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ. ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕನಾದವನು ಪರಿಹಾರ ಪಡೆಯಲು ತನಗೆ ಉಂಟಾದ ಕಾಯಿಲೆ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಉಂಟಾದ ಕಾಯಿಲೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಧೂಳು, ಸ್ವಚ್ಛತೆಯಿಲ್ಲದೆ ಇರುವುದರಿಂದ, ಶೌಚಾಲಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಇಲ್ಲದೆ ಇರುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಲವು ರೋಗಗಳಿಗೆ ತುತ್ತಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಮಾಲೀಕರು ಕಾಯಿಲೆ ಬಂದ ತಕ್ಷಣ ಅವರುಗಳ ಅಸಲಿ ಬಣ್ಣವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಕ್ತಿ ಇದ್ದಾಗ ಅದನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡು ಅವರಿಗೆ ಕಾಯಿಲೆ ಬಂದ ತಕ್ಷಣ ಅಥವಾ ಅವರುಗಳು ಅಶಕ್ತರಾದಾಗ ನೀವು (ಕಾರ್ಮಿಕರು) ಕೆಲಸ ಬಿಟ್ಟು ಹೋಗಬಹುದು ಎಂದು ಸಲೀಸಾಗಿ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲಸ ಹೋಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಭಯದಿಂದ ಕಷ್ಟವಾದರೂ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಾರೆ ಹೊರತು ಪರಿಹಾರ, ಕಾನೂನು ಎಂದು ಮುಂದುವರಿಯುವುದಿಲ್ಲ. ಇದೇ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿಜವಾದ ಅಸಹಾಯಕತೆ ಆಗಿದೆ.

೬.೮. ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಕಾಯ್ದೆ-೧೯೮೧ (The maternity Benefit Act. 1981)

"ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಕಾಯ್ದೆಯು ಹತ್ತು ಮತ್ತು ಹತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹನ್ನೆರಡು ತಿಂಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಡೇ ಪಕ್ಷ ೮೦ ದಿನಗಳಾದರೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ, ಆಕೆಗೆ ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯ ಸೌಲಭ್ಯ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ಎಂಬತ್ತು ನಾಲ್ಕು ದಿನಗಳವರೆಗೆ ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ರಜೆ ಸಮೇತ ಪಡೆಯುವುದಕ್ಕೆ ಸೌಲಭ್ಯವಿರುತ್ತದೆ. ಮಾಲೀಕರು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆರಿಗೆ ಸಲುವಾಗಿ ವೈದ್ಯಕೀಯ ನೆರವನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ನೀಡದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ೨೫೦ ರೂಪಾಯಿ ಮೆಡಿಕಲ್ ಬೋನಸ್‌ನ್ನು ಅಲ್ಲದೆ ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಪಾವತಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೆರಿಗೆಯಾಗಿದ್ದಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಗರ್ಭಪಾತವಾದಲ್ಲಿ ಹೆರಿಗೆ ಭತ್ಯೆ ಪಡೆಯಲು ವೈದ್ಯಕೀಯ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರವನ್ನು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಹುಟ್ಟಿದ ಮಗು ಹದಿನೈದು ತಿಂಗಳ ವಯಸ್ಸು ದಾಟುವ ತನಕ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕಳಿಗೆ ಆ ಮಗುವಿಗೆ ಹಾಲು ಉಣಿಸಲು ದಿನದಲ್ಲಿ ೧೫ ನಿಮಿಷಗಳ ಅವಧಿಯ ಎರಡು ಬಾರಿ ವಿರಾಮವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ."[೨೩] ಹೆರಿಗೆ ಅಥವಾ ಗರ್ಭಪಾತ ಆದ ದಿನದಿಂದ ಆರು ವಾರಗಳ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಹೆಂಗಸನ್ನು ಯಾವುದೇ ಮಾಲೀಕರು ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಗೆ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಾರದು. ಇದು ಎಲ್ಲಾ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಮೀಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಎರಡು

ಆದೇಶಗಳ ಉದ್ದೇಶವೂ ಹೆರಿಗೆ ಅಥವಾ ಗರ್ಭಪಾತವಾದ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಒದಗಿಸಿ ಅವಳ ದೇಹ ಸ್ಥಿತಿ ಮಾಮೂಲು ಆರೋಗ್ಯ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ಹಿಂತಿರುಗಲು ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುವುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಅವಳ ಆರೋಗ್ಯ ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ಬರಲು ಆರು ವಾರಗಳು ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಎಂಬ ಪೂರ್ವಭಾವನೆ ಇಲ್ಲಿದೆ. ಆದಕ್ಕಾಗಿ ಆ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಆಕೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡದಂತೆ ನಿಷೇಧವನ್ನು ಮಾಲೀಕರ ಮೇಲೆ ಹೇರಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಒಂದು ವೇಳೆ ಗೊತ್ತಿದ್ದರೂ ಗರ್ಭಪಾತ ಅಥವಾ ಹೆರಿಗೆ ಆದ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿದ್ದರೆ ಅವರಿಗೆ ಕಾನೂನಿನ ಪ್ರಕಾರ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಮಾಲೀಕರು ಕಾಯ್ದೆಯ ಇಪ್ಪತ್ತೊಂದನೆಯ ವಿಧಿಯ ಮೇರೆಗೆ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಗಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮೂರು ತಿಂಗಳವರೆಗಿನ ಸೆರೆವಾಸ ಅಥವಾ ಐನೂರು ರೂಪಾಯಿಗಳವರೆಗಿನ ಜುಲ್ಮಾನೆ ಅಥವಾ ಎರಡೂ ವಿಧಿಸಿ ದಂಡಿಸಬಹುದು. "ಯಾವುದೇ ಕಠಿಣವಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಬಹಳ ಕಾಲ ನಿಂತುಕೊಂಡೇ ಮಾಡುವಂಥ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಗರ್ಭಾವಸ್ಥೆಗೆ ಯಾವುದೇ ತೆರನಾದ ಅಡ್ಡಿ ಬರಬಹುದಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಭ್ರೂಣದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಬರುವಂಥ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಗರ್ಭಪಾತ ಉಂಟುಮಾಡಬಹುದಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಥವಾ ಅವಳ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿ ಉಂಟುಮಾಡುವಂತಹ ಕೆಲಸವನ್ನು, ಯಾವ ಗರ್ಭಿಣಿ ಹೆಂಗಸು ಮಾಡುವುದಾಗಿ ಕೇಳಿದರೂ ಮಾಲೀಕರು ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಅವರಿಂದ ಮಾಡಿಸಬಾರದು. ಗರ್ಭಾವಸ್ಥೆಯಿಂದಾಗಿ ಅಥವಾ ಹೆರಿಗೆಯಿಂದಾಗಿ ಅಥವಾ ಅಕಾಲಿಕ ಶಿಶು ಜನನದಿಂದ ಅಥವಾ ಗರ್ಭಪಾತ ಆಗಿದ್ದರಿಂದಾಗಿ ಒಬ್ಬ ಹೆಂಗಸಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಕಾಯಿಲೆ ಉಂಟಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ. ಆ ಬಗ್ಗೆ ಗೊತ್ತುಪಡಿಸಿದಂತ ಪುರಾವೆ ಯನ್ನು ಆಕೆ ಹಾಜರು ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ವಿಧಿ ೬ರ ಮೇರೆಗೆ ಕೊಡುವ ಗೈರು ಹಾಜರಿ ಕಾಲ ಅಲ್ಲದೆ ಅ ಒಂದು ತಿಂಗಳವರೆಗಿನ ಗರಿಷ್ಠ ಮಿತಿಯೊಳಗೆ ವೇತನಸಹಿತ ಅಧಿಕ ರಜೆಯನ್ನು ಪ್ರಸೂತಿ ಅನುಕೂಲವನ್ನು ಧರದಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಲು ಆಕೆ ಅರ್ಹಳಾಗುತ್ತಾಳೆ. ಯಾವೊಬ್ಬ ಹೆಂಗಸು ಪ್ರಸೂತಿ ಅನುಕೂಲವನ್ನು ಅಥವಾ ಈ ಕಾಯ್ದೆ ಮೇರೆಗೆ ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹಳಾದ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಮೊಬಲಗನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾಗಿದ್ದು ಅದನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಅನುಚಿತವಾಗಿ ತಡೆಹಿಡಿದಿದ್ದ ಆಕೆ ಆ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಶೀಲಕನಿಗೆ ದೂರು ಕೊಡಬಹುದು. ಹಾಗೆ ವಿಧಿ ೭ರ ಮೇರೆಗೆ ಪಾವತಿಯನ್ನು ಯಾಚಿಸುವ ಯಾವುದೆ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಸಹ ಹಣ ಪಾವತಿಯನ್ನು ಮಹಿಳೆಯು ಅನುಚಿತವಾಗಿ ತಡೆಹಿಡಿದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಕನಿಗೆ ದೂರು ಕೊಡಬಹುದು. ಕರ್ನಾಟಕ ಪ್ರಸೂತಿ ಅನುಕೂಲದ ನಿಬಂಧನೆ ೧೬ರ ಮೇರೆಗೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಯ ಮಾಲೀಕರು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷ ಜನವರಿ ಮೂವತ್ತೊಂದನೆ ದಿನಾಂಕದೊಳಗೆ ಹಿಂದಿನ ವರ್ಷದ ಮಾಹಿತಿ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಆಕೃತಿ ಕೆ.ಎಲ್ ಮತ್ತು ಎಮ್. ರೂಪದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ರವಾನೆ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂದು ಕಾಯಿದೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ."[೨೪]

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೬೧ರ ಡಿಸೆಂಬರ್ ೧೨ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿತು. ಈ ಅಧಿನಿಯಮ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಹಲವಾರು ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳನ್ನು ಕಂಡಿದೆ.

ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಅಧಿನಿಯಮ (ಪ್ರಕರಣ ೫೦) ಮತ್ತು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೬೧ರ ಅಧಿನಿಯಮಗಳು ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಿರುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯರ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ಎರಡೂ ಅಧಿನಿಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಉಪಬಂಧಗಳಿರುವುದನ್ನು ನೋಡಬಹುದು.

ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಅಧಿನಿಯಮದ ಅನ್ವಯ ವಿಮೆ ಮಾಡಿಸಿರುವ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಸೌಲಭ್ಯದ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವಳಾಗಿರುತ್ತಾಳೆ. ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳು ಗರ್ಭಿಣಿಯಾದ ಕಾಲದಲ್ಲಿ, ಗರ್ಭಪಾತ ಮಾಡಿಸಿಕೊಂಡ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕಾಯಿಲೆಯಾಗಿರುವಾಗ ಅಥವಾ ಆಸ್ಪತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಒಳರೋಗಿಯಾಗಿ ದಾಖಲೆಯಾಗಿರುವಾಗ ಅಥವಾ ನಿಗದಿತ ದಿನಾಂಕಕ್ಕಿಂತ ಪೂರ್ವ ಹೆರಿಗೆ ಅಥವಾ ಗರ್ಭಪಾತ ಅಥವಾ ಮರಣ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಅಧಿನಿಯಮ ಅನ್ವಯ ವಿಮಾ ಮಾಡಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳು ಹಲವು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಬಯಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಹಿಳೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಪ್ರಾಧಿಕಾರದಿಂದ ಪ್ರಮಾಣ ಪತ್ರವನ್ನು ಹಾಜರುಪಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳು ಹೆರಿಗೆಯ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಹಿಂದಿನ ೬ ವಾರಗಳ ಕಾಲ ರಜೆ ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವಳಾಗಿರುತ್ತಾಳೆ. ಅಂತಹ ಮಹಿಳೆ ಸುಮಾರು ೧೨ ವಾರಗಳ ಕಾಲ ರಜೆಯ ಮೇಲೆ ವೇತನ ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವಳಾಗಿರುತ್ತಾಳೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಗರ್ಭಿಣಿಯಾದ ಕಾರಣದಿಂದ ಯಾವುದೇ ಕಾಯಿಲೆಗೆ ಒಳಗಾದರೂ ಆಗ ಒಂದು ತಿಂಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಆಕಸ್ಮಿಕವಾಗಿ ಮಹಿಳೆ ಗರ್ಭಪಾತ ಮಾಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಆಗಲೂ ಅವಳು ೬ ವಾರಗಳ ಕಾಲ ರಜೆ ಪಡೆಯಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೬೧. ಈ ಅಧಿನಿಯಮವು ಕೈಗಾರಿಕೆ ಗಣಿ ಮತ್ತು ತೋಟಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಹಾಗೂ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಆಕ್ಟ್ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದು. ಕಾನೂನಿನ ಅನ್ವಯ ಗರ್ಭಿಣಿಯಾದ ಮಹಿಳೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಭದ್ರತೆಯನ್ನು ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಇತರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಸಂದಾಯವಾಗಬೇಕಾದ ವೇತನಗಳಿದ್ದರೆ, ಅಂತಹ ವೇತನಗಳನ್ನು ಹೆರಿಗೆಯ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ ಹೆರಿಗೆಯ ನಂತರ ತಾಯಿ ಮತ್ತು ಮಗುವಿನ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ. ಹೆರಿಗೆಯಾದ ಮಹಿಳೆ ಮರುದಿನವೇ ಅಥವಾ ಕೆಲವು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗುತ್ತೇನೆ ಎಂದರೂ ಮಾಲೀಕನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳಿಗೆ ಹೆರಿಗೆಯ ಬೇನೆ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡರೆ, ಅಥವಾ ಆಕೆ ಹಾಜರಾಗುವ ಕೆಲಸದ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ನಿಂತು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉದ್ಯೋಗ ವಾಗಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಅಂತಹ ಗರ್ಭಸ್ಥ ಶಿಶುವಿನ ಮೇಲೆ ದುಷ್ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವಂತಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲೂ ಆಕೆಯನ್ನು ಒತ್ತಾಯಿಸಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತಿಲ್ಲ.

೫ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದನ್ವಯ ತುಂಬು ಗರ್ಭಿಣಿಯಾದ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು ಹನ್ನೆರಡು ವಾರಗಳ ಕಾಲ ರಜೆಯನ್ನು ಅಂದರೆ ಹೆರಿಗೆಯ ಪೂರ್ವಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಆರು ವಾರಗಳ ಕಾಲ

ರಜೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವಳಾಗಿರುತ್ತಾಳೆ. ಇಂತಹ ರಜೆ ಸೌಲಭ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳು ಮಾಲೀಕನಿಂದ ನೇರವಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದೇ ಇದ್ದರೂ ಒಬ್ಬ ಏಜೆಂಟನಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಕಗೊಂಡಿದ್ದರೂ ಇಂತಹ ಪ್ರಸ್ತೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಹಕ್ಕುಳ್ಳವಳಾಗಿರುತ್ತಾಳೆ. ೬ನೆಯ ಪ್ರಕರಣದನ್ವಯ ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಹಿಳೆಯು ಮಾಲೀಕನಿಗೆ ಪೂರ್ವಭಾವಿ ಯಾಗಿ ನೋಟಿಸ್ ನೀಡಬೇಕಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಮಹಿಳೆ ಈ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾಲೀಕನಿಗೆ ಪೂರ್ವಭಾವಿಯಾಗಿ ನೋಟಿಸ್ ನೀಡಿಲ್ಲವೆಂದರೆ ಆ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಇಂತಹ ಸೌಲಭ್ಯದ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅನರ್ಹಳನ್ನಾಗಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಮಹಿಳೆಯೊಬ್ಬಳು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗದ ಮೇಲೆ ಹಾಜರಾದ ಮೇಲೆ ಹಾಲುಣಿಸುವ ಮಗು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕೆಲಸದ ವೇಳೆ ಎರಡು ಬಾರಿ ಮಗುವಿಗೆ ಹಾಲುಣಿಸಲು ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಮಾಲೀಕನು ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದರೆ ಅಂತಹ ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಶಿಕ್ಷೆ ಅಥವಾ ಜುಲ್ಮಾನೆ ಅಥವಾ ಅವೆರಡರಿಂದಲೂ ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಗುರಿಯಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಧಿನಿಯಮದ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ಉಸ್ತುವಾರಿಯನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸರ್ಕಾರ ಇನ್ಸ್‌ಪೆಕ್ಟರ್‌ಗಳನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಲು ಅವಕಾಶವಿರುತ್ತದೆ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ : ನಮ್ಮ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ದೈಹಿಕ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಂತಾನೋತ್ಪತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಜೀವದ ಉಳಿವಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿಯು ಸಹ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಸ್ತ್ರೀಯರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕಾರ ಇಲ್ಲ. ಹೀಗೆ ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳಿಂದ ಒಂದು ರೀತಿಯ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದ ಹಿಂಸೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿರುತ್ತಾಳೆ. ಈ ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜವಂತೂ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಸಂತಾನೋತ್ಪತ್ತಿಯ ಯಂತ್ರವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ. ಗರ್ಭಾವಸ್ಥೆಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿಯೂ ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಆಹಾರವಿಲ್ಲದೆ ಅನೇಕ ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾಳೆ. ಮಹಿಳೆಯರ ಪ್ರಜನನ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಹಾಗೂ ಹೆರಿಗೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಾವುಗಳಿಗೆ ಅವರಿಗೆ ಸಿಗದೇ ಆರೋಗ್ಯ ರಕ್ಷಣೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ಸೇವೆಗಳು ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿವೆ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬಂದಿರುವ ಸಂಗತಿ ಯಾಗಿದೆ.

೬.೯. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕಾಯ್ದೆ

ಮಹಿಳೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಾಗಲಿ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಾಗಲಿ ಒಟ್ಟಾರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ದಿನೇ ದಿನೇ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಲೇ

ಇರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಇನ್ನು ದಾಖಲೆಯಾಗದೆ ಉಳಿಯುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಲೆಕ್ಕ ತರ್ಕಕ್ಕೆ ನಿಲುಕದಂತಿದೆ.

ಅತ್ಯಾಚಾರಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಭಾಂವ್ರಿದೇವಿಯ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ೧೯೯೭ರ ಆಗಸ್ಟ್ ೧೩ ರಂದು ಈ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ತೀರ್ಪು ನೀಡಿತು. ವಿಶಾಖ ಎಂಬ ಮಹಿಳಾ ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲಕ ಅರ್ಜಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದ ಕಾರಣ ಇದು ವಿಶಾಖ ರಾಜಸ್ಥಾನ ಸರ್ಕಾರ ಪ್ರಕರಣವೆಂದು ದಾಖಲಾಗಿ ವಿಶಾಖ ತೀರ್ಪಾಗಿ ಹೊರಬಂದಿದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರು ಹಾಗೂ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ೧೩.೦೮.೧೯೯೭ರಂದು ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪು ಹಾಗೂ ೧೯೯೮ರಲ್ಲಿ ಮುಂಬೈ ಉಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ನೀಡಿದ ತೀರ್ಪುಗಳು ಮಹತ್ವದ ತೀರ್ಪುಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಖಾಸಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೂ ೧೯೪೬ರ ಔದ್ಯಮಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಅಪಾದಿತರ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳುವಂತೆಯೂ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಸೂಚನೆ ನೀಡಿತು.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಕೇಳಲು ಸೂಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಬೇಕು. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕೆಂದು, ಅಂತಹ ಸಮಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟಾದರೂ ಮಹಿಳಾ ಸದಸ್ಯರು ಇರಬೇಕೆಂದು, ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮಹಿಳೆಯೇ ಆಗಿರಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ.

"ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದ ೧೯(೧)(ಜಿ) ಅನುಚ್ಛೇದದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಯಾವುದೇ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗ ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಒಂದು ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕು ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗುವ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಆಗುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ಮಹಿಳೆಯರ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾಗುತ್ತದೆಯೆಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಅಲ್ಲದೆ ೧೯೭೯ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಯಾದ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯು ಮಹಿಳೆಯರ ವಿರುದ್ಧ ಕೊಡುವ ತಾರತಮ್ಯ ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಘನತೆಗೆ ಕುಂದುಂಟು ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ಕೃತ್ಯ ಸಮಾನತೆಯ ಹಕ್ಕನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುತ್ತದೆಯಾದ್ದರಿಂದ ಅದು ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯೇ ಆಗಿದೆ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ".[೨೫]

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ, ಮಹಿಳೆಯರ ರಕ್ಷಣಾ ಕಾಯ್ದೆ ೨೦೦೭ರಲ್ಲಿ ಸೆಕ್ಷನ್ ಒಂದರಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ಭಾರತದುದ್ದಕ್ಕೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಸೆಕ್ಷನ್ ೨ರಲ್ಲಿ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಪದಗಳ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. "೨(ಎ) ಪೀಡಿತ ಮಹಿಳೆಯೆಂದರೆ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ಮಹಿಳೆಯು ಯಾರಿಂದಲಾದರೂ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕೃತ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದವರು ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. (ಬಿ)ನಿಯಮಿತ ಸರ್ಕಾರ ಅಂದರೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಒಡೆತನವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ನೆಪವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಹಣಕಾಸುಗಳು ಒದಗಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದೊಂದಿಗೆ

ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿರುವುದನ್ನು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ೨(ಸಿ)ಯಲ್ಲಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಆಯ್ಕೆಯಾದವರನ್ನು ಅಧ್ಯಕ್ಷರೆಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗೂ ೨(ಸಿ) ಸೆಕ್ಷನ್ ನಾಲ್ಕರಡಿಯಲ್ಲಿ ದೂರುಗಳನ್ನು ಪಡೆದು ದಾಖಲಿಸಲು ರೂಪಿಸಲಾಗಿರುವುದನ್ನು ಕಮಿಟಿಯೆಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ೨(ಇ) ಅನ್ವಯ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ನೇಮಕವಾಗುವುದನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ. ೨(ಲ) ಪ್ರಕಾರ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಥವಾ ನೌಕರರು ಎಂದರೆ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಿರಂತರವಾಗಿ ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ದಿನಗೂಲಿ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನೇರ ಅಥವಾ ಏಜೆಂಟರ ಮೂಲಕ ನೇಮಕವಾದವರು ಕಾಂಟ್ರಾಕ್ಟರ್‌ಗಳು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡವರು, ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದು ಅಥವಾ ಬಾರದೆ ಇರುವವರು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ನೇಮಕವಾದವರು. ಸಂಭಾವನೆ ಸಹಿತ ಅಥವಾ ರಹಿತ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವರು ಅಥವಾ ನೌಕರರೆಂದು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವವರನ್ನು ಈ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನದಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸೆಕ್ಷನ್ ೨ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವೆಂದರೆ ಯಾವುದೇ ಖಾಸಗಿ ವಲಯ ಸಂಘಟನೆ, ಸಂಸ್ಥೆ, ಸೊಸೈಟಿ, ಘಟಕಗಳು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವೃತ್ತಿಯವರು, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ನಿಗದಿತ ಅಥವಾ ಸ್ಥಳೀಯ ಸ್ವಾಧೀನ ಪಡೆದದ್ದು ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಸ್ಥಾಪಿತ ಕಂಪನಿಗಳು ಅಥವಾ ಸಹಕಾರ ಸಂಘಗಳು, ವಾಸಸ್ಥಳ ಕೆಲಸಗಾರರು ಬೇಟಿ ನೀಡುವ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಸಹ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವೆಂದು ಹೇಳಲಾಗಿದೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯವೆಂದೇ ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಕೃಷಿ, ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಇನ್ನಿತರ ಸರ್ಕಾರ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಆರುವತ್ತಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವಲಯಗಳು ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತವೆ".[೨೬]

ಸೆಕ್ಷನ್ : ೩ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ

೧. "ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಲೈಂಗಿಕವೆನಿಸುವಂತಹ ಆಂಗಿಕ ಅಭಿನಯದ ಅಥವಾ ಮಾತು.

೨. ಅಶ್ಲೀಲ ಸಾಹಿತ್ಯ ಅಥವಾ ಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು.

೩. ಲೈಂಗಿಕವೆನಿಸಬಹುದಾದಂತಹ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳ ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿ.

೪. ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ತೃಪ್ತಿಗೊಳಿಸುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯ ಅಥವಾ ಮನವಿ.

೫. ಲೈಂಗಿಕ ಸ್ವರೂಪದ ಇತರೆ ಯಾವುದೇ ಅನುಚಿತವಾದ ಆಂಗಿಕ, ಶಾಬ್ದಿಕ ಅಥವಾ ಶಾಬ್ದಿಕವಲ್ಲದ ನಡಾವಳಿಕೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನದಡಿಯಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ".[೨೭]

ಈ ಕಾಯ್ದೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಆಯಾ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿಯೆ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಲು ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಈ ದೂರು ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ವಿಭಾಗ ಉಪವಿಭಾಗಗಳಲ್ಲಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಿಗೆ ಹತ್ತಿರದಲ್ಲಿ ಇರಬೇಕು. ಈ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರನ್ನಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ನೇಮಿಸಬೇಕು. ಇವರು ಲಭ್ಯವಾಗದಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಸಹೋದರಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವವರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹಾಗೆಯೆ

ಕನಿಷ್ಠ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರಾದರೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಿದಂತವರಾಗಿರಬೇಕು. ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಒದಗಿಸುವ ನೆಪದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯವಾಗಿ ಸಿಗಬೇಕಾದ ಬಡ್ತಿಗಳಿಗೆ ಅಡ್ಡಿ ಉಂಟು ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಸೂಚನೆ ಕೊಡುವ ನೆಪದಲ್ಲಿ ಮೈ-ಕೈ ಸ್ಪರ್ಶಿಸುವುದು, ಮಾತುಗಳಲ್ಲಿ ಅಸಭ್ಯ ಸಂಜ್ಞೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು, ಅಶ್ಲೀಲ ಹಾಸ್ಯ ಚಟಾಕಿಗಳನ್ನು ಹೇಳುವುದು, ತನ್ನ ಲೈಂಗಿಕ ಆಸೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸದಿದ್ದರೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದಾಗಿ ಅಥವಾ ಕೆಲಸವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡುವುದಾಗಿ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದಾಗಿ ಹೆದರಿಸುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಸಹ ಲೈಂಗಿಕ ದೂರುಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸಬಹುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಸಮಿತಿಯು ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ಈ ಬಗೆಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾದ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಗೌಪ್ಯವಾಗಿ ಇಡಬೇಕು. ಇಂತಹ ಘಟನೆಗಳು ಬಹುತೇಕ ಮಹಿಳೆಯ ಏಕಾಂತದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಜನ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಘಟಿಸುವುದರಿಂದ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಸಾಕ್ಷಿ ಒದಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಬಾರದು. ದೂರು ನೀಡಿದವರಿಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಮೊದಲ ಆದ್ಯತೆ ಇರಬೇಕು. ಎಂಬ ಆಶಯಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಸೆಕ್ಷನ್ : ೧೭ರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀಡುವ ಯಜಮಾನರಿಗೂ ಕೆಲವು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸಿದೆ

ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಆ ಕಂಪನಿಯ ಮಾಲೀಕರು ಅಥವಾ ಕೆಲಸವನ್ನು ನೀಡಿದ ಮಾಲೀಕರು ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಬೇಕು. ಈ ಕೃತ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯು ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸುವಾಗ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವಾಗ ಸ್ವಯಂ ಸ್ನೇಹದವರಾಗಲಿ, ಹೊರಗಿನವರಾಗಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಹೆದರಿಸುವ, ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುವ ತಡೆಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾಲೀಕರು ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರನ ದುರ್ವರ್ತನೆಯು ಗಮನಕ್ಕೆ ಬಂದಲ್ಲಿ ಸ್ವಯಂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾಲೀಕರು ದೂರು ಸಮಿತಿಗಾಗಲಿ ಪೊಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಗೆ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ನೀಡಿ ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಸಹಾಯಕರಾಗಬೇಕು. ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸ್ಥಾಪನೆ (ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ) ಅದರ ಕಾರ್ಯ ವೈಖರಿಯು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ಜಾರಿಯಾಗಲು ಜಾಗೃತಿಯನ್ನು ವಹಿಸಬೇಕು ಎಂಬ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಸಮಿತಿಗಳು ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳು ಕೂಲಂಕುಷ ವಾಗಿ ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆಯನ್ನು ಸಹ ಇಲ್ಲಿ ಹೇಳಲಾಗಿದೆ.

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯಕ್ಕೆ ಮುಖಾಮುಖಿಯಾಗುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರು ಕೌಟುಂಬಿಕ ವಲಯದಂತೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಒಡನಾಡುವ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನದಾಗಿವೆ. ಆದರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ಕಾಲಿರಿಸಿದ ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲವು ನಿಗದಿತ ಕೆಲಸದ ವಲಯಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯು ಕೇವಲ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುವುದು ಸಮರ್ಪಕವಾಗುವುದಿಲ್ಲವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಪ್ರಯಾಣದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಿರುಕುಳಗಳು

ಆಗುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಉದಾ:- ಯಾವುದೋ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯು ಕುಟುಂಬದೊಳಗಡೆ ಇರುವಾಗ ಅವಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯು ಕುಟುಂಬದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದೇ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕಛೇರಿಗೆ ತಲುಪಿದ ನಂತರ ಅವಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯು ಈ ಕಛೇರಿಯ ಒಡೆತನವಿರುವವರಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಮೂಲಭೂತ ಮಾನವ ಹಕ್ಕಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ನಿರಾಕರಣೆಯಿಂದ ಮೊದಲುಗೊಂಡು, ಅಲ್ಲಿನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯುದ್ದಕ್ಕೂ ಮಹಿಳಾ ಸಮುದಾಯವನ್ನು ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಹಲವಾರು ವಿವಿಧ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಆಕ್ರಮಣಗಳಿಂದ ಮೊದಲಾಗಿ ಜೀವ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ಮಹಿಳೆಯರು ತಲುಪುತ್ತಿರುವುದು ಸಹ ಮಾನವ ಹಕ್ಕಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯೇ ಅಗಿದೆ.

"ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವೆಂಬುದು ಕೇವಲ ಅತ್ಯಾಚಾರವಷ್ಟೆ ಅಲ್ಲ. ಅದು ದೈಹಿಕ ಸ್ಪರ್ಶ, ಲೈಂಗಿಕತೆಯನ್ನಾಧರಿಸಿದ ಹಾಸ್ಯ ಚಟಾಕಿಗಳವರೆಗೂ ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಮಹಿಳೆಯ ಒಟ್ಟು ಸಮಸ್ಯೆ ಅವಳ ಲೈಂಗಿಕತೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರವಾಗಿರಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಕಾಯ್ದೆಗಳು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ಉದಾಹರಣೆ ಈ ರೀತಿ ಇದೆ:

- ವಿಚಾರಣೆಯು ಅನೌಪಚಾರಿಕವಾಗಿರಬೇಕು.
- ದೂರು ನೀಡಿದವರನ್ನು ಗೌರವದಿಂದ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು
- ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷ ಸಾಕ್ಷಿಯನ್ನೊದಗಿಸುವಂತೆ ಒತ್ತಾಯಿಸಬಾರದು ಏಕೆಂದರೆ ಇಂಥ ಘಟನೆಗಳು ನಡೆಯುವುದು ಯಾರೂ ಇಲ್ಲದಿರುವಾಗ. ದೂರು ನೀಡಿದವರಿಗೆ ಮಾತನಾಡಲು ಮೊದಲು ಅವಕಾಶ ಕೊಡಬೇಕು.
- ಇಲ್ಲಿ ಅರೋಪವನ್ನು ಸಂದೇಹಕ್ಕೆ ಆಸ್ಪದವಿಲ್ಲದಂತೆ ರುಜುವಾತುಪಡಿಸುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ.
- ಇಡೀ ವಿಚಾರಣೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮಾನವೀಯತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕು
- ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಮುಂಚೆಯೇ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಿದವನನ್ನು ಅಥವಾ ತನ್ನನ್ನು ವರ್ಗಾಯಿಸುವಂತೆ ಕೇಳುವ ಹಕ್ಕು ದೂರು ನೀಡಿದ ಮಹಿಳೆಗಿರುತ್ತದೆ.
- ದೂರು ಸಮಿತಿ ನಡೆಸಿದ ವಿಚಾರಣೆ ಅಂತಿಮ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ವರದಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಶಿಸ್ತು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸರಿಯಾದ ಕ್ರಮಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಪ್ರಕರಣಗಳಲ್ಲಿ ದೂರು ಸಮಿತಿಯೇ ವಿಚಾರಣಾ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವಾಗಿದ್ದು, ಅದಕ್ಕೆ ಪರಮಾಧಿಕಾರವಿರುತ್ತದೆ".[೨೮]

ಇದರ ಉದ್ದೇಶ ಯಾವುದೇ ಖಾಸಗಿ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿ, ಅರೋಗ್ಯಕರವಾದ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡ ಬೇಕೆಂಬುದಾಗಿದೆಯಲ್ಲದೆ, ಅಧಿಕಾರದ ದುರ್ಬಳಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಹೆಣ್ಣನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ

ದುರುಪಯೋಗ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಾರದೆಂಬುದಾಗಿದೆ. ಈ ಬಗ್ಗೆ ನೌಕರರಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಬೇಕಾಗಿದೆ. ಮುಕ್ತಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಮನುಷ್ಯ ಸಂವೇದನಾಶೀಲರಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರೊಂದಿಗೆ ವರ್ತಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಮಹಿಳಾ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮೇಲೆ ನಡೆಯುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಸರಕಾರವು "ಕರ್ನಾಟಕ ನಾಗರಿಕ ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳಿಗೆ" ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರಕರಣ ೨೯(ಬಿ)ಯನ್ನು ಹೊಸದಾಗಿ ಸೇರಿಸುವ ಉದ್ದೇಶವಿದೆಯೆಂದು ಸರಕಾರ ಈ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗಸ್ಥ ಮಹಿಳೆಯರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿ, ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸೇರಿಕೊಂಡು, ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಡೆ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಆದೇಶವನ್ನು ಸರಕಾರದ ಆದೇಶವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿ ಕಛೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವಂತೆ ಸೂಚಿಸಿದೆ".[೫] ರಾಷ್ಟ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಮಹಿಳಾ ಆಯೋಗಗಳು ಇಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳ ತನಿಖೆಯನ್ನು ನಡೆಸಿ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತದೆ.

ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಲೀಕರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವುದು ಸೂಕ್ತವಾದರೂ, ಇದು ಜಾರಿಯಾಗುವುದೆಂಬುದನ್ನು ಗ್ರಹಿಸುವುದು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ನಿರಾತಂಕ ವಾತಾವರಣ ಒದಗಿಸುವುದು ಮಾಲೀಕರ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯೆಂಬುದು ಸರಿಯಾದದ್ದೆ ಆದರೆ ಅಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳು ನಡೆಸುವುದಾಗಲಿ ಆ ಬಗೆಯ ವರ್ತನೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಕಂಡು ಬಂದಲ್ಲಿ ತಕ್ಷಣ ಅವರು ಅದನ್ನು ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಅಥವಾ ಪೋಲಿಸ್ ಇಲಾಖೆಯ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಬೇಕು ಪ್ರತಿವರ್ಷ ವ್ಯಕ್ತಿಗೂ ತನ್ನ ಕಂಪನಿಯ, ಕಛೇರಿಯ ಪ್ರತಿಷ್ಠೆ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತವೆ. ಈ ಬಗೆಯ ಘಟನೆಗಳು ತನ್ನ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಾಗಲಿ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಾಗಲಿ ಘಟಿಸಿರುವುದು ತಿಳಿದುಬಂದಲ್ಲಿ ಆ ಕಛೇರಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅದು ಅಡ್ಡಿಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಮುಚ್ಚಿಹಾಕುವ ಯತ್ನಕ್ಕೆ ಮುಂದಾಗುತ್ತಾರೆಯೇ ಹೊರತು ಮಹಿಳಾ ಬದುಕಿನ ಪ್ರಶ್ನೆಯೂ ಮುಖ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆತ್ಮಸ್ಥೈರ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಮಹಿಳೆ ಆಕ್ರಮಣವನ್ನು ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಗಮನಕ್ಕೆ ತರಲು ಮುಂದಾದಾಗ ಅವಳಿಗೆ ಮುಂದಾಗುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಪ್ರಮಾಣವು ಇನ್ನಷ್ಟು ತೀವ್ರವಾಗುವ ಸಂಭವಗಳು ಹೆಚ್ಚು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಹೊರಗಿನವರಿಂದ ತೊಂದರೆಗಳಾಗದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ದೂರದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿ ನಿಲ್ಲುತ್ತದೆ.

ಮಹಿಳಾ ನೌಕರರ ರಕ್ಷಣೆಗಾಗಿ ಹಾಗೂ ಅವರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ಸರ್ಕಾರವು ಹಲವಾರು ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿದೆ. ಅದರ ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿದ ಮಹಿಳಾ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಮಹಿಳೆಯರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದನ್ನು ವಿರೋಧಿಸಿದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಟ್ಟ ಹೆಸರನ್ನು ಹೊತ್ತುಕೊಂಡು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇದನ್ನು ನೇರವಾಗಿ, ದಿಟ್ಟವಾಗಿ, ನಿರಂತರವಾಗಿ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜ ರಚಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಮಹಿಳೆ ಪುರುಷ ಪ್ರಧಾನ ಸಮಾಜದ ವಿರುದ್ಧ, ತನಗೆ

ಅನ್ಯಾಯವಾದಾಗ ಪ್ರತಿಭಟಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತ ಸಂಧಾನ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಮಾರ್ಗವನ್ನೇ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾಳೆ. ಈಗಿರುವ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆ ಮನೆಯ ಬಾಗಿಲನ್ನು ದಾಟಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಸೇರಿದ್ದಾಳೆ. ಆದರೆ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಲವಾರು ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳು, ಹಿಂಸೆ, ಅಸಮಾನ ವೇತನ, ಹೆಚ್ಚು ದುಡಿಮೆ, ಅಭದ್ರತೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಪುರುಷ ಕಾರ್ಮಿಕರಂತೆ ಹಾಗೂ ಭಿನ್ನವಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇವುಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು, ಈಗಿರುವ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಲು ಸರ್ಕಾರ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಶ್ರಮಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಇದ್ದರೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲಗೊಂಡಿರುವುದು ಮೇಲಿನ ಪ್ರಕರಣಗಳಿಂದ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇದ್ದರೂ ಅವುಗಳು ಇನ್ನೂ ಸ್ಥಗಿತಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ತಮ್ಮ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಕಳೆದು ಕೊಂಡಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಸತ್ಯವಾದರೂ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿ, ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವ ತುರ್ತು ಇದೆ. ಇಂದಿನ ಭ್ರಷ್ಟಾಚಾರದ ಬಲೆಗೆ ಎಲ್ಲರೂ ಒಳಗಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದನ್ನು ಹೋಗಲಾಡಿಸ ಬೇಕಾದರೆ ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತವಾಗಿ ಕೆಳಮಟ್ಟದಿಂದ ಮೇಲ್ಪಟ್ಟದವರೆಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಸಾಗಿ ಯಶಸ್ಸು ಪಡೆಯಬೇಕಾಗಿದೆ.

ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಅಧಿನಿಯಮ-೧೯೪೮, ಕೆಲಸಗಾರರ ಭವಿಷ್ಯ ನಿಧಿ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೫೨, ಕಾರ್ಮಿಕ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಅಧಿನಿಯಮ-೧೯೪೮, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನಗಳ ಪಾವತಿ ಅಧಿನಿಯಮ-೧೯೪೮, ವೇತನಗಳ ಪಾವತಿ ಅಧಿನಿಯಮ-೧೯೩೬, ಕೆಲಸಗಾರರ ಪರಿಹಾರ ಅಧಿನಿಯಮ-೧೯೨೩ ಇತ್ಯಾದಿ ಅಧಿನಿಯಮಗಳು ಪುರುಷ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ (ಕಾರ್ಮಿಕರ) ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಾಗ ೧೯೪೮ ಕಾಯ್ದೆಯು ಹೇಳುವಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಸವಲತ್ತುಗಳು ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಏಕೆಂದರೆ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳ ಮೂಲಭೂತ ಧೋರಣೆ ಬಂಡವಾಳ ಹಾಕಿದುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಗಳಿಸುವುದೇ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ವಿನಃ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಆಗುತ್ತವೆ, ಅವರಿಗೆ ಕೆಲವೊಂದು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಕೊಡಬೇಕೆಂಬ ಯಾವ ಮನಸ್ಥಿತಿಯು ಕಂಡುಬಂದಿಲ್ಲ. ಪ್ರಸ್ತುತದಲ್ಲಿ ಕಾಯ್ದೆಗಳು ಪುಸ್ತಕದ ಮಾತಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆಯಲ್ಲಿ ಸೂಚಕ ಫಲಕಗಳಾಗಿವೆ ಹೊರತು, ಅವು ಯಾವೂ ಕೂಡ ಜನಸಾಮಾನ್ಯರಿಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಮುಟ್ಟುತ್ತಿಲ್ಲ ಕಲುಷಿತ ನೀರು ಸೇವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಈ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಪರ್ ವೈಸರ್‌ಗೆ ದೂರು ನೀಡಿದ್ದರೂ ಯಾವುದೇ ಗಮನಹರಿಸಿಲ್ಲ. ಕಂಪನಿಯು ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸುತ್ತಿಲ್ಲ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ ವೈದ್ಯರ ಸೌಲಭ್ಯವಿಲ್ಲ. ಅಂಬ್ಯುಲೆನ್ಸ್ ಇಲ್ಲದಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಒಂದು ಕಡೆ ಮಾಲೀಕರು ಕೇವಲ ಲಾಭವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದರ ಕಡೆ ಮಾತ್ರ ಯೋಚಿಸಿದರೆ ಇಡೀ ಮಾನವ ಕುಲ ನಾಶ ಹೊಂದುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಯೋಚಿಸುವ ಅಗತ್ಯತೆ ಇದೆ, ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು ಯಾವುದೇ ಗಾಳಿ ಬೆಳಕಿಲ್ಲದೆ ನಾಲ್ಕು ಗೋಡೆ ಮಧ್ಯ (ಗೊಡನ್ನ) ದುಡಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವುದನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರ ಕಾರ್ಯದ ಮಾಹಿತಿ ಮೂಲಕ ಗೊತ್ತಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಊಟ ಮಾಡಲು ಸ್ವಚ್ಛವಾದ ವಾತಾವರಣ ಕೂಡ ಇಲ್ಲ. ಅಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮಧ್ಯಾಹ್ನ ಊಟದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಊಟ ಮಾಡಲು ಅನುಕೂಲವಾದ ಸ್ಥಳವಿಲ್ಲದೆ ಧೂಳು, ಮಣ್ಣಿನ ಮಧ್ಯೆ ಅಸುರಕ್ಷಿತ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಕುಳಿತು ಊಟ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಒಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲ, ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರದು ಇದೇ ಸ್ಥಿತಿ. ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಗಳ ಕಾಯಿದೆಯು ಪ್ರತಿ ೨೫೦ ಮಂದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿದ್ದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯು ಕಡಿಮೆ ದರದಲ್ಲಿ ಊಟ ನೀಡುವ ಕ್ಯಾಂಟೀನ್ ಅನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂದು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಕಡಿಮೆ ದರದಲ್ಲಿ ಊಟ ನೀಡುವುದಿರಲಿ ಊಟಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ಸ್ಥಳ ಒದಗಿಸಿದರೆ ಹೆಚ್ಚು ಎಂಬಂತಾಗಿದೆ.[8] ಕೆಲವೊಂದು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಊಟ ಮಾಡಲು ಸ್ಥಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿರುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾಡಿರುವ ಊಟದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಉಪಯೋಗವಾಗದ ಹಾಗೆ ಮಾಡಿರುತ್ತಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವೇತನವನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿಗಳ ಲಾಭ ಧೋರಣೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿಕ್ಷಣ ಅತಂತ್ರ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಮಾಲೀಕರು ಏನ್ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ ಅದನ್ನು ಕೇಳಲೇಬೇಕು. ಒಂದು ವೇಳೆ ವಿರೋಧಿಸಿದರೆ ತಕ್ಷಣ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಂದರ್ಭಗಳೇ ಹೆಚ್ಚು. ಕ್ಷೇತ್ರಾಧ್ಯಯನದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಕಳೆದುಕೊಂಡಿರುವ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಕೂಡ ಸಾಕಷ್ಟಿವೆ. ಇದ್ದಕಿದ್ದಂತೆ ಮಾಲೀಕರು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದರಿಂದ ಅವರ ಜೀವನ ಬೀದಿ ಪಾಲಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಅತೀ ಸಮಯ ಪಾಲನೆಯಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅಪಘಾತಕ್ಕೀಡಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕೆಲವರು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಗಾಯ ಗೊಂಡರೆ ಕೆಲವರು ಪ್ರಾಣವನ್ನೇ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳಕ್ಕೆ ಯಾರು ಸಹ ಸರ್ಕಾರಿ ಬಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸದೆ ನಡದೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚಾದ ಸಾರಿಗೆ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ಭರಿಸಲಾಗದೇ ಖಾಸಗಿ ಬಸ್ಸು ಲಾರಿ ಟೆಂಪೋಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುವುದರಿಂದ ಅನೇಕ ಅಪಘಾತ ಗಳು ನಡೆಯುತ್ತವೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಾಣಕ್ಕೆ ಬೆಲೆನೇ ಇಲ್ಲ. ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಯಲ್ಲಿ ಸತ್ತರು ಕೂಡ ಯಾವುದೆ ಪರಿಹಾರ ಕೊಡದೆ ಅವರ ಕುಟುಂಬಕ್ಕೂ ಯಾವ ಆಧಾರನು ಇಲ್ಲದೆ ಪ್ರತಿಕ್ಷಣ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರಾಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾದ

ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಪಾಲಿಸದಿರುವುದು ಇವೆಲ್ಲಕ್ಕೂ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಹೊತ್ತು ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಎಲ್ಲರ ಮುಂದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವಮಾನ ಮಾಡುವುದು, ಇವೆಲ್ಲವೂ ಕಾನೂನುಬಾಹಿರ. ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಗೊತ್ತಿದ್ದು ಕೂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಗ್ಗೆ ಅತಿಯಾದ ನಿರ್ಲಕ್ಷ್ಯ ತೋರುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದಾಗಿದೆ.

ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕ್ಷೇತ್ರಾಧ್ಯಯನ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಹಲವು ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಗಳ ಹಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಂದರ್ಶಿಸಿದಾಗ ನೂರಕ್ಕೆ ತೊಂಬತ್ತೊಂಬತ್ತರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಲುಪದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಕೇವಲ ಈ ಕಾನೂನು ಫ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಯಲ್ಲಿ ನೋಟಿಸ್ ಬೋರ್ಡ್‌ಗಳಲ್ಲಿ ನೇತಾಡುವ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು ಚಿಕ್ಕಪುಟ್ಟ ಗಾಯಗಳು ಆಗುವುದಿರಲಿ ಇದ್ದಾಗ್ಯೂ ಪ್ರೊಡಕ್ಷನ್ ಒತ್ತಡ ಹೇರಿ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಗುರಿ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿಂದ ಅನೇಕ ಕಾಯಿಲೆಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟರೂ ಕೂಡ ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಯಾವ ಸೌಲಭ್ಯ ಕೂಡ ಅವರಿಗೆ ತಲುಪುತ್ತಿಲ್ಲ ಇತ್ತೀಚಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಟಿ.ಬಿ. ಕಾಯಿಲೆಯಿಂದ ಬಳಲುತ್ತಿರುವವರಿಗೆ ಡಾಕ್ಟರ್ ಹತ್ತಿರ ತೋರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮಾಲೀಕರು ಸಮಯವನ್ನೆ ಕೊಡದಿರುವುದು. ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನೇಕ ಬಗೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಅಧ್ಯಯನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಿದಾಗ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅತಿ ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆಯ ಚಾಣಾಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಂದ ವಂಚಿತಗೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಅತಿ ಸುಲಭವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಬಂದಿರುವಂತಹ ಕಾನೂನು ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯದೆ ಹಾಗೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಇವತ್ತಿನ ದಿನದಲ್ಲಿ ಹಣ ಅಧಿಕಾರ ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ವಾಸ್ತವ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯದ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಹೇಗೆ ಪ್ರಭಾವಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿ ಸಿಗುತ್ತಾರೆ. ಮಾಲೀಕರು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣ ಹೇಳಿದರು. ವಿರೋಧ ಮಾಡದೇ ಸಿಕ್ಕಿರುವ ಕೆಲಸವೇ ದೊಡ್ಡದು ಎಂಬಂತೆ ಯಾವುದೇ ಹೋರಾಟ ಮಾಡದೆ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಬೋನಸ್ ಕಾಯ್ದೆ ಕಾನೂನು ಪ್ರಕಾರ ಇದ್ದಾಗ್ಯೂ ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರು ಯಾವುದೆ ಲಾಭ ಬಂದಿಲ್ಲ. ಬಂದಾಗ್ಯು ಕೂಡ ಕೆಲವೊಂದು ಪ್ಯಾಕ್ಟ್ರಿಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿನ ಹಣವನ್ನು ಬಟ್ಟೆಯನ್ನೂ ಕೊಡುವ ಸಂದರ್ಭವನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಅದ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು. ಯಾವುದೇ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸದೆ ಇದ್ದಂತಹ ಕೆಲವೊಂದು ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಸಿಕ್ಕಿಬಿಟ್ಟರೆ ಅವರು ಸರಳವಾಗಿ ಅಲ್ಪಸ್ವಲ್ಪ ದಂಡಕಟ್ಟಿ ಅದರಿಂದ ಪಾರಾಗಿ ಮತ್ತೆ ಆದೇ ರೀತಿ ಮುಂದುವರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಅವರಿಗೆ ಕಾನೂನುನಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶ ಸಿಗುತ್ತದೆ. ತಾವು ದಿವಾಳಿಯಾದವರೆಂದು ಘೋಷಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೂಲಕ ಕೂಡ ಕೆಲವು ಉದ್ಯಮಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅಲ್ಲಿರುವ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸರಿಯಾಗಿ ನೀರು ಕುಡಿಯಲು ಕೂಡ ಈ ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಬಿಡುವುದಿಲ್ಲ, ಏಕೆಂದರೆ ಅವರು ಬಹಳ ನೀರು ಕುಡಿದರೆ ಆಗಾಗ ಮೂತ್ರ ವಿಸರ್ಜನೆಗೆ ಹೋಗುವುದರಿಂದ ಸಮಯ ವ್ಯರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಉದ್ಯಮಿಗಳಾಗಲು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೂತ್ರಾಲಯಗಳನ್ನು ಕೂಡ ಕಲ್ಪಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ

ಈ ರೀತಿ ಹಲವಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹಾಗೆ ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯಮಿಗಳ ವಿರುದ್ಧ ಕೋರ್ಟಿಗೆ ಹೋದರೂ ಕೂಡಾ ಯಾವುದೇ ಪ್ರತಿಫಲ ಸಿಕ್ಕುವುದಿಲ್ಲ.

ಮಹಿಳಾ ಚಳುವಳಿ, ಪ್ರಗತಿಪರ ಯೋಚನೆಗಳಿಂದ ಇಂದು ಮಹಿಳೆಯರಿಗಾಗಿಯೇ ಹಲವು ಅಧಿನಿಯಮಗಳು ಜಾರಿಯಲ್ಲಿವೆ. ಸಂವಿಧಾನದ ಭಾಗ ೩ರಲ್ಲಿ ಮೂಲಭೂತ ಹಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿ ೧೫ನೆಯ ವಿಧಿಯು ಧರ್ಮ, ಮೂಲವಂಶ, ಜಾತಿ, ಲಿಂಗ, ಜನ್ಮಸ್ಥಳಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ತಾರತಮ್ಯ ಮಾಡಬಾರದು ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ೧೫(೩)ನೆಯ ವಿಧಿಯು ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ, ಮಕ್ಕಳಿಗೆ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ, ಹಿಂದುಳಿದ ಜಾತಿ ಮತ್ತು ವರ್ಗದ ಜನರನ್ನು ಮೇಲೆತ್ತಲು ಅಥವಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸಲು ವಿಶೇಷ ಅಧಿನಿಯಮಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧಿನಿಯಮದನ್ವಯ ವಿಶೇಷ ಅಧಿನಿಯಮಗಳನ್ನು ಕೆಲವು ಜೈವಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅವುಗಳು ಮಹಿಳಾ ಕಾಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರಸೂತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಧಿನಿಯಮ ೧೯೬೧ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವುದು. ೧೯೪೮ರ ಕಾಯ್ದೆಯ ಅನ್ವಯದಂತೆ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಶೌಚಾಲಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳಿದರೂ, ವಾಸ್ತವದಲ್ಲಿ ಶೌಚಾಲಯದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೇ ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಅನೇಕ ಮಹಿಳೆಯರು ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸಿರುವುದನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರಾಧ್ಯಯನದ ಮೂಲಕ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಒಂದು ಕಡೆ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿಗೆ ಅಂದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ಮಹಿಳೆ ಗರ್ಭಿಣಿಯಾಗಿದ್ದಾಗ ಅದು ಮಕ್ಕಳೆ ಆಗದೇ ಇದ್ದ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಕಾಳಜಿವಹಿಸುತ್ತಾಳೆ. ಆದರೆ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಆದರಲ್ಲೂ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಮಹಿಳೆಯರನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡಾಗ ಕೊಡುವ ಸಂಬಳವೇ ಜೀವನ ಮಾಡಲು ಸಾಕಾಗದೆ ಇದ್ದಾಗ ಗರ್ಭಿಣಿಯಾದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪಡಬಾರದ ಸಂಕಷ್ಟಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ನೋವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ತೊತ್ತು ಹೊತ್ತಿಗೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಊಟವಿಲ್ಲದೆ ಅತಿಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಯಾರಾದರು ಹೇಳಿದರೆ ಅವರ ಕೆಲಸ ನೀವು ಮಾಡುತ್ತೀರಾ ಅಂಥ ಪ್ರಶ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಅಧ್ಯಯನ ಸಂಗತಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ತನ್ನ ಕೈಗೊಂಬೆಯಾಗಿ ನಡೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ ಎಂಬುದು ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಯಾವ ಕಾನೂನುಗಳು ಕೂಡ ಅನ್ವಯಗೊಳ್ಳದಿರುವುದು ವಿಪರ್ಯಾಸದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ.

ಉಲ್ಲೇಖಗಳು

೧. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸ ಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೫–೬

೨. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸ ಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೭

೩. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸ ಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೮.

೪. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸ ಗಂಗೋತ್ರಿ, . ಮೈಸೂರು, ಪು. ೯.

೫. ಅಜಯ ಗಾರ್ಜ (ಸಂ), ೨೦೧೦, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ನಭಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹೊಸ ದೆಹಲಿ, ೨೭ನೇ ಎಡಿಷನ್, ಪು. ೧೭

೬. ಅಜಯ ಗಾರ್ಜ (ಸಂ), ೨೦೧೦, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ನಭಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹೊಸ ದೆಹಲಿ, ೨೭ನೇ ಎಡಿಷನ್, ಪು. ೨೧.

೭. ಅಜಯ ಗಾರ್ಜ (ಸಂ), ೨೦೧೦, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ನಭಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹೊಸ ದೆಹಲಿ, ೨೭ನೇ ಎಡಿಷನ್, ಪು. ೩೦-೩೫

೮. ಅಜಯ ಗಾರ್ಜ (ಸಂ), ೨೦೧೦, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು, ನಭಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹೊಸ ದೆಹಲಿ, ೨೭ನೇ ಎಡಿಷನ್, ಪು. ೨೦೩-೨೦೯.

೯. ಎಸ್.ಆರ್. ಮೈನಾನ, ೨೦೧೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನುಗಳು, ಏಷ್ಯ ಲಾ ಹೌಸ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್, ಪು. ೧೩.

೧೦. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸ ಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೨೨೫-೨೨೬

೧೧. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸ ಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೩೮.

೧೨. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಚಿವಾಲಯ, ೧೯೬೭, ಸ್ಟ್ಯಾಂಡರ್ಡ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಟಿ ವರದಿ, ಪು. ೮.

೧೩. ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರದ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಚಿವಾಲಯ, ೧೯೬೭, ಸ್ಟ್ಯಾಂಡರ್ಡ ಲೇಬರ್ ಕಮಿಟಿ ವರದಿ, ಪು. ೧೫.

೧೪. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೯೦.

೧೫. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೨೧೦.

೧೬. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೨೧೫.

೧೭. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೨೩೭

೧೮. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೨೩೯.

೧೯. ಎಂ.ವಿ.ಆರ್. ರಾವ್, ೧೯೯೨, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ಪು. ೮೮.

೨೦. ಸಿ.ಆರ್. ಉಮಾಶಂಕರ್, ೨೦೧೧, ಕರ್ನಾಟಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪತ್ರಿಕೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಐಟಿಐ ಆವರಣ, ಡೈರಿ ಸರ್ಕಲ್, ಬನ್ನೇರುಘಟ್ಟ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು, ಪು. ೧೮.

೨೧. ಸಿ.ಆರ್. ಉಮಾಶಂಕರ್, ೨೦೧೧, ಕರ್ನಾಟಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪತ್ರಿಕೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಐಟಿಐ ಆವರಣ, ಡೈರಿ ಸರ್ಕಲ್, ಬನ್ನೇರುಘಟ್ಟ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು, ಪು. ೪೩.

೨೨. ಸಿ.ಆರ್. ಉಮಾಶಂಕರ್, ೨೦೧೧, ಕರ್ನಾಟಕ ಕಾರ್ಮಿಕ ಪತ್ರಿಕೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಐಟಿಐ ಆವರಣ, ಡೈರಿ ಸರ್ಕಲ್, ಬನ್ನೇರುಘಟ್ಟ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು, ಪು. ೪೮.

೨೩. ಎಸ್. ಆರ್. ಮೈನಾನ, ೨೦೧೨, ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು, ಏಷ್ಯಾ ಲಾ ಹೌಸ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್, ಪು. ೩೩.

೨೪. ಎಸ್. ಆರ್. ಮೈನಾನ, ೨೦೧೨, ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು, ಏಷ್ಯಾ ಲಾ ಹೌಸ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್, ಪು. ೩೮.

೨೫. ಎಸ್. ಆರ್. ಮೈನಾನ, ೨೦೧೨, ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು, ಏಷ್ಯಾ ಲಾ ಹೌಸ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್, ಪು. ೧೫.

೨೬. ಎಸ್. ಆರ್. ಮೈನಾನ, ೨೦೧೨, ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು, ಏಷ್ಯಾ ಲಾ ಹೌಸ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್, ಪು. ೨೮೧.

೨೭. ಎಸ್. ಆರ್. ಮೈನಾನ, ೨೦೧೨, ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು, ಏಷ್ಯಾ ಲಾ ಹೌಸ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್, ಪು. ೨೮೪.

೨೮. ಎಸ್. ಆರ್. ಮೈನಾನ, ೨೦೧೨, ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಕಾನೂನು, ಏಷ್ಯಾ ಲಾ ಹೌಸ್, ಹೈದ್ರಾಬಾದ್, ಪು. ೨೯೧.

❑❑❑

ಅಧ್ಯಾಯ : ಏಳು

ಸಮಾರೋಪ

೭.೧. ಅಧ್ಯಯನದ ಫಲಿತಗಳು

೭.೨. ಅಧ್ಯಯನದ ಸಲಹೆ-ಸೂಚನೆಗಳು

ಅಧ್ಯಾಯ : ಏಳು

ಸಮಾರೋಪ

ಪ್ರಸಕ್ತ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಆಗುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೇನು? ಅವರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಏನು ಎಂಬುದನ್ನು ಅರಿಯುವುದೇ ಆಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರಾಂತದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಸದ್ಯದ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಿಸುತ್ತಿರುವರು ಮತ್ತು ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾದ ನಂತರ ಅವರು ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಅಭ್ಯುದಯ ಪಡೆದಿರುವರು ಅಥವಾ ತಾವು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ಹೊರಬರಲು ಯಾವ ರೀತಿ ಹೆಣಗುತ್ತಿರುವರು ಎಂಬುದನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇಂತಹ ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಿಕವರ್ಗ ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿರುವರು ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ನಮ್ಮ ಪ್ರಸಕ್ತ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ಅವರ ಕುಟುಂಬ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮೊದಲಾದಂಥ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ದತ್ತಾಂಶ ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಮೂಲಕ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾದ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳ ಮರುಸಮೀಕ್ಷೆ ಮಾಡಿ, ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಈ ಮುಂದಿನಂತೆ ನಿರೂಪಿಸಲಾಗಿದೆ.

೭.೧. ಅಧ್ಯಯನದ ಫಲಿತಗಳು

ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಕಲ್ಪನೆಯ ಹೊರಗಿನ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮಾದರಿಯಿಂದ ಬಂದಿದ್ದು ಎಂಬುದನ್ನು ಐತಿಹಾಸಿಕ ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳು ಸಮರ್ಥಿಸಿವೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮವು ಬಹುಕಾಲದಿಂದಲೂ ಗೃಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ಆನಂತರ ಆಧುನಿಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಆರಂಭಗೊಂಡಿತು. ೧೯೭೦ರ ನಂತರವೇ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆ ತೀವ್ರತರ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಲಾರಂಭಿಸಿತು. ಅಂದಿನಿಂದ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮವು ಗಣನೀಯ ಗಮನಾರ್ಹ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸಿದೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಭಾರತದ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ತೀವ್ರತರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಕಂಡಿತು. ದೇಶದ ಯೋಜನಾ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ (ಯೋಜನಾ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ) ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು, ಭಾರತವು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಕೃಷಿ ದೇಶವಾಗಿದ್ದು, ತೀವ್ರ ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣದ ನಿರೀಕ್ಷೆ

ಇಲ್ಲ ಎಂದು ಸೂಚಿಸಿತ್ತು. ಅವರ ಅನುಸಾರ ಭಾರತೀಯ ಬಂಡವಾಳವು ತುಂಬಾ ಹಿಡಿತದ್ದಾದುದು ಎಂಬ ರಾಷ್ಟ್ರನೀತಿಯದಾಗಿದೆ. ಭಾರತೀಯ ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗ ತುಂಬಾ ಸೀಮಿತ ಚಲನೆಯದು ಹಾಗೂ ಆಧುನಿಕ ಸುಸಂಘಟಿತ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಕುಶಲಿಗಳಲ್ಲದ್ದಾಗಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಸಾಧನೆ ಪ್ರಗತಿ ಇಂದು ಪ್ರಪಂಚದ ಮಹಾನ್ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಿಗೆ ಸಮಾನವಾದಂತಹ ಕೈಗಾರಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಸಾಧಿಸಬಲ್ಲ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಪಡೆದಿದೆ. ಅಂದರೆ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಮೂರನೆಯ ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಮೊದಲನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ಸ್ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಇದೆ. ಎರಡನೆಯ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಸಕ್ಕರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಿದೆ. ಖಾಸಗಿ ಉದ್ಯಮದ ಖ್ಯಾತಿ, ಕೀರ್ತಿ ಎಂಬಂತೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ದೇಶದ ಎಲ್ಲ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಅಧಿಕವಾಗಿ ಸ್ಥಾಪನೆಗೊಂಡಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಈ ಗಿರಣಿಗಳು ಈಗ ಭಾರತದ ಎಲ್ಲ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿಯೂ ನೆಲೆಗೊಂಡಿವೆ; ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಪಶ್ಚಿಮ ಬಂಗಾಳ ಮತ್ತು ಉತ್ತರ ಪ್ರದೇಶ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಇದು ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ವರ್ಷಪಿಡೀ ನಡೆಯುವಂತಹ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಖಾಸಗೀ ವಲಯಗಳು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದೆ. ಇವು ಸಾವಿರಾರು ಜನರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ತನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನಿಯತವಾಗಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುವುವು. ಇಂತಹ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಘಟಕಗಳಾಗಿರುವುವು. ಇವುಗಳ ಒಡೆತನ ಖಾಸಗಿ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಪಾಲುದಾರರಿಗೆ ಸೇರಿರುವುದಾಗಿದ್ದು, ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪದಿಂದ ಸಾಧಾರಣವಾಗಿ ಮುಕ್ತವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಜನತೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಕಲ್ಪಿಸುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆದಿವೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಿಮೆಂಟ್, ಚರ್ಮ, ಟೆಕ್ಸ್‌ಟೈಲ್ ಮತ್ತು ರೇಷ್ಮೆಯಂತ ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಸಕ್ಕರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಭದ್ರವಾಗಿ ಬೇರೂರಿದೆ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತವೂ ಋತುಮಾನದ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದರೂ ಈಗ ರಾಜ್ಯದ ವಿವಿಧ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ೧.೨೫.೦೦೦ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಸುಲಲಿತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿವೆ. ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಒಟ್ಟು ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಹೆಚ್ಚಾಗಿವೆಯೆಂಬ ಅಂಶ ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಈಗಿರುವ ಘಟಕಗಳ ಪೈಕಿ ಶೇ. ೯೯ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಈ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿವೆ. ರಾಜ್ಯದ ಇತರ ಜಿಲ್ಲೆಗಳೊಡನೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಅಧಿಕವಾಗಿವೆ. ಅಂದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ೧೩೩ ಅಕ್ಕಿ ಗಿರಣಿಗಳಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿನ ಒಟ್ಟು ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶ ೩.೫೮ ಲಕ್ಷ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು. ಇದರಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರದೇಶದ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ೯೭೩.೬೮ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು ಮತ್ತು ಒಣ ಬೇಸಾಯದ ವಿಸ್ತೀರ್ಣ ೨.೬೧ ಲಕ್ಷ ಹೆಕ್ಟೇರುಗಳು. ಒಟ್ಟು ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರದೇಶ ಶೇ. ೨೭.೧೮ರಷ್ಟು ಕಂಡುಬರುವ ದೃಶ್ಯವಾಗಿದೆ. ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನೀರಾವರಿ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ. ೨೩.೭೬. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಇದು ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಒಟ್ಟು ಸಾಗುವಳಿ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ತೋಟಗಾರಿಕೆ ಬೆಳೆ ಬೆಳೆಯುವ ಪ್ರದೇಶದ ಪ್ರಮಾಣ ಶೇ. ೦.೯೧ ಇದು ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಶೇ. ೩.೩೭ರಷ್ಟಿದೆ. ಆಹಾರ ಧಾನ್ಯವನ್ನು

ಶೇ. ೬೪.೬೯ರಷ್ಟು ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಭತ್ತದ ಬೆಳೆಯೇ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ. ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತ ಪ್ರಮಾಣ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿದೆ. ಅಂಥ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಪೈಕಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಕೊಪ್ಪಳದಲ್ಲಿ ನೆಲೆಯೂರಿರುವುದು ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳು ಅನೇಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಗಳನ್ನು ಸೇರುವಂತೆ ಮಾಡಿವೆ. ಆದರೆ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆ ಹಾಗೂ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ನಿರಂತರತೆಯಲ್ಲಿ ಅತಂತ್ರ ಅನಿಶ್ಚಿತತೆಗಳು ಸರ್ವೇಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿವೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯು ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತವಾದ ಕಾಲಿಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದರಿಂದಲೇ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಹೀಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿರುವ ಆತಂಕಕಾರಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯು ಭತ್ತದ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆ ಮತ್ತು ಈಗಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯಲ್ಲಿ ಸುಧಾರಣೆಯನ್ನು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾದಾಗ ಮಾತ್ರ ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿನ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದು.

ಉದ್ಯೋಗದ ಸಂರಚನೆ, ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ, ವರ್ಗೀಕರಣ, ನೇಮಕಾತಿ–ಹೀಗೆ ವಿವಿಧ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳಿಂದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗದತ್ತ ಅನೇಕರು ಆಕರ್ಷಿತರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ವಿವರಿಸುತ್ತದೆ. ಒಮ್ಮೆ ಈ ಉದ್ಯಮ ಪ್ರಗತಿಪಥದಲ್ಲಿ ಸಾಗಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕವರ್ಗ ಸಣ್ಣ ತಯಾರಿಕೆ ಘಟಕಗಳತ್ತ ವೇತನಸಹಿತ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕಾಗಿ ಬರಲಾರಂಭಿಸಿದರು. ಸದ್ಯದಲ್ಲಿ, ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ವರ್ಗದ, ಬಗೆಯ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು ೮೦೯ ಕೆಲಸಗಾರರಿರುವರು. ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಇತರ ಸ್ಥಳಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದವರಾಗಿದ್ದು, ಸ್ಥಳೀಯರಿಗೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ವಲಸಿಗರ ಸಂಖ್ಯೆಯೇ ಅಧಿಕವಾಗಿದೆ. ನಮ್ಮ ಮಾದರಿ ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಸರಿಸುಮಾರು ಮುಕ್ಕಾಲು ಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸುತ್ತಮುತ್ತಣ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ಬಂದವರಾಗಿರುವುದು ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ದೃಢಪಟ್ಟಿದೆ. ಅವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವರು ಸಮೀಪದ ಪಟ್ಟಣಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದವರಾಗಿದ್ದು, ಅವರು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವರು. ಇವರು ಗ್ರಾಮಗಳಲ್ಲಿರುವ ಗುಡಿಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶ ಕ್ಷೀಣತೆ ಹಾಗೂ ಕೃಷಿ ಚಟುವಟಿಕೆ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಸೇರಲು ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಗೆ ವಲಸೆ ಬರಲು ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ.

ನಮ್ಮ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿನ ಸರಿಸುಮಾರು ಶೇ. ೯೦ ಭಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾಲಿಕ–ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕರಾರಿನ ಮತ್ತು ದಿನಗೂಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿರುವರು ಎಂಬ ಅಂಶ ನಾವು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿರುವ ದತ್ತಾಂಶದಿಂದ ದೃಢಪಟ್ಟಿದೆ. ಖಾಸಗೀ ವಲಯದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ಒಬ್ಬರೇ ಮಾಲೀಕರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅವರೆ ಪ್ರಬಲರಾಗಿದ್ದು ಸಮಸ್ತವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಂಬಿಕೆಯು ಮಾಲೀಕರ ಅಧೀನವಾಗಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವರೂಪ ಏನೇ ಇರಲಿ, ಹೇಗೇ ಇರಲಿ, ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ವರ್ಗ ಅವರ ಕಾರ್ಯ ಕೌಶಲ್ಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಭಿನ್ನವಾಗುತ್ತದೆ. ಮಾದರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪೈಕಿ ಸರಿಸುಮಾರು ಶೇಕಡ ೨೫ರಷ್ಟು ಜನ ಕುಶಲ

ಕೆಲಸಗಾರ ರಾಗಿರುವರು; ಉಳಿದರ್ಧ ಭಾಗದವರು ಅರೆಕುಶಲ ಮತ್ತು ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು. ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಅರೆಕುಶಲ ಮತ್ತು ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಅಂಶವೂ ನಮಗೆ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ.

ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಧರ್ಮ, ಜಾತಿ, ವಯಸ್ಸು, ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ, ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ಭಾಷೆ ಮೊದಲಾದಂಥ ಕೆಲವು ಚರಾಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ಆಯ್ಕೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಕೆಲವು ಸಂಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಸ್ವಾರಸ್ಯಕರ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅವು ಹೊರಗಡೆ ಇವೆ. ಈ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಹಿಂದೂ ಕಾರ್ಮಿಕರೇ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವುದೂ, ಕ್ರಿಶ್ಚಿಯನರು ಮತ್ತು ಮುಸಲ್ಮಾನರ ಸಂಖ್ಯೆ ತುಂಬ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವುದೂ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಅದೂ ಅಲ್ಲದೆ, ಜಾತಿ ಭಿನ್ನತೆಯಲ್ಲಿ ದಲಿತರೇ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿರುವುದೂ ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿದೆ. ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಹಿಂದೂಗಳೇ ಬಹುಸಂಖ್ಯಾತರಾಗಿರುವರು ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಹಿನ್ನೆಲೆಯುಳ್ಳವರು ಎಂಬುದೂ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ದೈಹಿಕ ಬಲ ಮಾನಸಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಗಣಿಸಲು ಅವರ ವಯಸ್ಸು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪೈಕಿ ಗಣನೀಯ ಪ್ರಮಾಣದವರು ಮಧ್ಯ ವಯೋವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿದವರಾಗಿರುವರು ಎಂಬ ಅಂಶ ನಮಗೆ ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಹಿತಿಯಿಂದ ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಉತ್ಪಾದನಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಪರಿಶ್ರಮ ಇದೆ ಎಂಬ ಅಂಶ ಇದರಿಂದ ತಿಳಿದುಬರುತ್ತದೆ. ನಮ್ಮ ಮಾದರಿ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗ ಬಡ್ತಿಗಾಗಿ ಕಾಯುತ್ತಿರುವರು ಇದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುವ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮಗಳು ಖಾಯಂ ಕೆಲಸಗಾರರ ನೇಮಕಾತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಯಾವುದೇ ಆಸಕ್ತಿ ಪಡೆದಿಲ್ಲ; ಅವು ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕರಾರು ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಇಲ್ಲವೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಧಿಗಾಗಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ದಿನಗೂಲಿಯನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಾದ ವಿಷಯವೆಂದರೆ, ಎಲ್ಲ ಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವರಾಗಿದ್ದು, ಅವರನ್ನು ಮಾಲೀಕ ವರ್ಗವು ಸಾಂದರ್ಭಿಕ ಕೂಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರೆಂದೇ ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತಿರುವುದಾಗಿದೆ. ಇನ್ನೂ ಕುತೂಹಲದ, ಆಸಕ್ತಿಯ ವಿಷಯವೆಂದರೆ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ೧೫೬೬ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪುರುಷರದೇ ಮೇಲುಗೈ ಎಂಬುದು ಇದರಿಂದ ಮನದಟ್ಟಾಗುತ್ತದೆ.

ಮಾದರಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಅವರ ಪೈಕಿ ಶೇ. ೯೦ ಭಾಗಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ವಿವಾಹಿತರಾಗಿರುವರು; ಅದೂ ಅವರು ತುಂಬ ಚಿಕ್ಕ ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಯೇ ವಿವಾಹವಾದವರಾಗಿರುವರು. ಅವರ ಪೈಕಿ ಕೆಲವರು ತಮ್ಮ ಅರ್ಧಾಂಗಿಯರ ಅಕಾಲಿಕ

ಮರಣದಿಂದಾಗಿ ವಿಧುರರಾಗಿ ಜಿಟ್ಟಿರುವರು. ಅವರು ಮತ್ತೆ ವಿವಾಹ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ; ಬದಲಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ಇತರ ಸದಸ್ಯರನ್ನು, ಅವಲಂಬಿತರನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವರು. ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟ ಸ್ತ್ರೀಯರು ವಿವಾಹಿತರು. ಕೆಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅವಿವಾಹಿತರು. ಮಾದರಿ ಉದ್ಯಮದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಪೈಕಿ ಬಹುಸಂಖ್ಯಾತರು ವಿವಾಹಿತರಾಗಿದ್ದು, ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬಗಳ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ, ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ವಹಿಸಿಕೊಂಡಿರುವವರಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಬೇಡಿಕೆಗಳೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಸಂಬಳ, ಸಾರಿಗೆಗಳ ಹೆಚ್ಚಳ, ನಿಯತವಾದ ವೇತನ, ಕೂಲಿ ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂಥ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯ, ಸವಲತ್ತುಗಳು, ಉತ್ತೇಜಕ ಅಂಶಗಳು ಮೊದಲಾದವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಬೇಡಿಕೆಗಳೂ ಸೇರುತ್ತವೆ. ಈ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿಯೇ ತಿಳಿಸುವಂತೆ ತೋರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ಅವರು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಇತರ ಪ್ರಾಧಿಕರಣಗಳಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದಿಂದ–ಇತ್ಯಾತ್ಮಕ ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗದಿಂದ ಇತ್ಯಾತ್ಮಕವಾದ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಲಭಿಸಿದಲ್ಲಿ ಅವರು ತೃಪ್ತರಾಗುತ್ತಾರೆ; ಇಲ್ಲವಾದಲ್ಲಿ ಅವರು ಚಳುವಳಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಆಲೋಚಿಸುತ್ತಾರೆ.

ನೇಮಕಾತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದೆ. ಇಂತಹ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕ ಅಥವಾ ಜನರಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ರವರು ಕೆಲಸಗಾರರ ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡುವ ಏಕೈಕ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ನೇರನೇಮಕಾತಿ ಜಾಹೀರಾತು ಪ್ರಕಟನೆಯ ಮೂಲಕವೂ ನೇಮಕ ಮಾಡಿ ಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಅದರ ಬದಲಾಗಿ ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಸುತ್ತಮುತ್ತಣ ಪ್ರದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಅಕ್ಕಪಕ್ಕದ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ಬಂದಂತಹ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವರು. ದಿನಗೂಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನೇರ ಸಂಪರ್ಕದಿಂದ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಕ್ರಮವೂ ಆಚರಣೆಯಲ್ಲಿದೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕೆಲಸಗಾರರ ನೇಮಕದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪವೂ ಇರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಮಾದರಿ ವಕ್ತೃಗಳು ಹಾಗೂ ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಿಂದ ಗೋಚರವಾಗಿರುವಂತೆ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಜೀವನ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಿಂದ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿ ವರಮಾನ, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಜೀವನ ವಿಧಾನ ಮೊದಲಾದವು ಪ್ರಮುಖ ಚರಾಂಶಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಸರಿಸುಮಾರು ಶೇ. ೧೫ರಷ್ಟು ವಿವಿಧ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಾಗಿರುವರು; ಆನಂತರದ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಅಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರು ಇರುವರು. ಇದು ಕಾರ್ಯಕೌಶಲ್ಯದ ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯು ಕಾರ್ಖಾನೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಖಾನೆಗೆ ವ್ಯತ್ಯಯವಾಗುವುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸಬಹುದು. ಇದು ಕೆಲಸಗಾರರ ವರಮಾನವನ್ನು ವ್ಯತ್ಯಯಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅಳೆಯುವಲ್ಲಿ

ವರಮಾನವೇ ಅತಿಮುಖ್ಯ ಅಂಶವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದು ಆತನ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕನ ವರಮಾನವು ಕಡಿಮೆ ಇರುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ಭಾವನೆ ಇದೆ. ಇಂಥ ಸಾಮಾನ್ಯ ನಂಬಿಕೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯವು ಕೆಳ ವರಮಾನ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸೇರಿರುವ ಅಂಶ ನಮಗೆ ಈ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿತು. ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಸರಿಸುಮಾರು ಮುಕ್ಕಾಲು ಭಾಗದವರು ಇಂದಿಗೂ ಕಡಿಮೆ ವರಮಾನದ ಪರಿಧಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿದಿರುವರು. ಇತರರಿಗೆ ಬರುವ ಆದಾಯವೂ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬಗಳ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಸಾಕಾಗದಿರುವ ಕಾರಣ, ಕುಟುಂಬಗಳ ಬೇಡಿಕೆಗಳು, ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂಪಾದಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರು ಇತರ ಪೂರಕ ಕೆಲಸಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವ ಅಂಶ ಕೂಡ ಈ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದಾಗಿ ಪ್ರಕಟವಾಯಿತು. ಇತರರು ತಮ್ಮ ಈಗಿನ ವರಮಾನವನ್ನೇ ಸರಿಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವರು ಇಲ್ಲವೇ ಸಾಲಗಾರರಾಗುವರು. ಸಂಪಾದನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಜಾಗೃತರಾಗಿ ರುವವರು, ಅದರ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವಿರುವವರು ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಣದ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಆಲೋಚಿಸಬಹುದು.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನಕ್ಷರಸ್ಥರು ಇಲ್ಲವೇ ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರಾಗಿರುವರು. ನಮ್ಮ ಮಾದರಿ ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಅರ್ಧಭಾಗಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿನವರೂ ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರಾಗಿರುವರು. ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ, ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ಅನುಭವ, ಇವೇ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಪರಿಗಣನೆಯ ಅಂಶಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್‌ಶಿಪ್, ಡಿಪ್ಲೊಮ ಅಥವಾ ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ–ಇವನ್ನು ಕೂಡ ಕಾರ್ಯಕೌಶ್ಯಲತೆಗೆ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವುದು. ಇದಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಮುಖ್ಯವಾದುದೆಂದರೆ ಕುಟುಂಬದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮಟ್ಟವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ವರಮಾನದಲ್ಲಿಯೇ ತಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಮಹತ್ವ ನೀಡುವುದು ಅತ್ಯಂತ ಗಮನಾರ್ಹ ಅಂಶವಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ–ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಹಲವಾರು ದಿಸೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಗತಿ, ಮುನ್ನಡೆಗಳನ್ನು ಅರಿಯುವ ಸಲುವಾಗಿ, ಅವರ ಜೀವನ ವಿಧಾನಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದು ಯುಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಮೊತ್ತ ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಅವರ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಮನಗಾಣಲು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಅವರು ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರದೇಶ ಮತ್ತು ಅವರ ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವರೇ ಅಥವಾ ಉದ್ಯಮವಿರುವ ಊರಿನಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಮನೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವರೇ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳ ಅಕ್ಕಪಕ್ಕಗಳಲ್ಲಿರುವ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವರೇ ಎಂಬುದನ್ನು ಗಮನಿಸಬೇಕು. ನಮ್ಮ ವಕ್ತೃಗಳು ನೆಲೆಸಿರುವ ಪ್ರದೇಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಲೆಹಾಕಲಾದ ಮಾಹಿತಿಯಿಂದ ಅವರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಹೋಗಿರುವ ಅಂಶ ವ್ಯಕ್ತವಾಗಿದೆ. ಕೆಲವರು ಅಕ್ಕಪಕ್ಕಗಳಲ್ಲಿರುವ ತಮ್ಮ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವರು; ಮತ್ತೆ ಕೆಲವರು ಉದ್ಯಮ ಇರುವ ಊರಿನಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಳಮಧ್ಯಮವರ್ಗದ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡು ಬಂದಿತು.

ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳ ಆರ್ಥಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯೇ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ; ಪಟ್ಟಣ/ನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಬಾಡಿಗೆ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಕೃಷಿ ಹಿನ್ನೆಲೆಯುಳ್ಳವರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಗಳ ಸಮೀಪದ ಹಳ್ಳಿಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಾಸಮಾಡುವ ಮನೆಗಳ ಛಾವಣಿ ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ಹೆಂಚಿನ/ಶೀಟಿನ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿದ್ದು ಈ ಮನೆಗಳ ನೆಲ ಮಣ್ಣಿನದಾಗಿದ್ದೋ ಇಲ್ಲವೇ ಒಡೆದಿರುವುದೋ ಆಗಿದ್ದು ತುಂಬ ಸೀಮಿತ ಸ್ಥಳಾವಕಾಶವಿರುವ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವರು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಸೀಮಿತವಾದ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿರದ ಸಣ್ಣ ಮನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿರುವರು. ಅಂದರೆ ಇಂತಹ ಉದ್ಯಮದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ–ಆರ್ಥಿಕ ಶ್ರೇಣಿಯ ಅತ್ಯಂತ ಕೆಳಹಂತದಲ್ಲಿರುವವರಾಗಿರುವರು. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿಂದುಳಿದಿರುವಿಕೆಯ ಹಲವು ಅಂಶಗಳೊಡನೆ ತಳುಕು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿದೆ.

ಕುಟುಂಬ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ನಮ್ಮ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಿಂದ ಮನಗಾಣಲಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಪಾರಂಪರಿಕವಾಗಿ, ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬ ಪದ್ಧತಿ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬವೇ ಆದರೂ ಪಟ್ಟಣ ಪ್ರದೇಶದ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಬಿಡಿ ಕುಟುಂಬ ಪದ್ಧತಿಯೇ ಹೆಚ್ಚು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಕಂಡುಬಂದಿತು. ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣಗಳು ಕಡಿಮೆ ವರಮಾನ, ಸ್ಥಳಾಭಾವ, ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನತೆ ಮೊದಲಾದವಾಗಿವೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ, ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ, ಪಟ್ಟಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಆಧುನಿಕ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಪ್ರಭಾವ, ಸಾರಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಂವಹನದ ಸುಲಭ ಸಾಧನೋಪಾಯಗಳು ಮೊದಲಾದವು ಕೂಡ ಜನರು ಬಿಡಿ ಕುಟುಂಬಗಳನ್ನೇ ಬಯಸಲು ಕಾರಣಗಳಾಗಿವೆ. ಕುತೂಹಲಕಾರಿಯಾದ ಅಂಶವೆಂದರೆ, ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಸರಿಸುಮಾರು ಮುಕ್ಕಾಲು ಭಾಗದವರು ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಸಲ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿದ್ದವರೆ. ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಂದಾಗಿಯೂ, ಕೈಗಾರಿಕೀಕರಣ ಹಾಗೂ ನಗರೀಕರಣವೂ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದರಿಂದಲೂ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬದ ಇಡೀ ರಚನೆಯೇ ದುರ್ಬಲಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದು, ಸರಳವಾಗಿರುವ ಚಿಕ್ಕ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತವೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಪರಿವರ್ತನೆ, ಸ್ಥಿತ್ಯಂತರವು ಪಾರಂಪರಿಕವಾಗಿ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬ ಪದ್ಧತಿ ಆಗಿದೆ. ಸದ್ಯ, ಕೊಪ್ಪಳ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬ ಪದ್ಧತಿಯ ಬದಲಿಗೆ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಬಿಡಿ ಕುಟುಂಬ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಬೇರೂರುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿರುವ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ವಕ್ತೃಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳ ಗಾತ್ರವು ವ್ಯತ್ಯಯವಾಗಬಹುದು. ಇದು ಕಡಿಮೆ ಆದಾಯದಿಂದಾಗಿ ಚಿಕ್ಕ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿರುವಂತೆ ಮಾಡಿದ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಲಂಬಿತರೊಡನೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ವರಮಾನ ದೊಡ್ಡ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಎಂದರೆ ಅವಿಭಕ್ತ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಇರುವಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಚಿಸಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈಗ ಸದಸ್ಯರ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಮುಕ್ತತೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದಾಗಿ ದೊಡ್ಡ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗಿಂತಲೂ

ಸಣ್ಣ ಕುಟುಂಬಗಳು ಹೆಚ್ಚು ಸಂತೋಷದಿಂದಿವೆ. ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನರು ದೊಡ್ಡ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಇರಲು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುವರಾದರೂ ಅವರ ವರಮಾನ ಅವರು ಚಿಕ್ಕ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವಂತೆ ಮಾಡಿದೆ. ಆಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕುಟುಂಬಗಳ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬದ ವರಮಾನದಿಂದಾಗಿ ಸಣ್ಣ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಇರುವ ನಮ್ಮ ದತ್ತಾಂಶವು ಈ ಅಂಶವನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸಿದೆ. ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆ ಮಕ್ಕಳಿರಬೇಕು ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ಜಾಗೃತ ಭಾವನೆಯು ಕೂಡ ಸಣ್ಣ ಪ್ರಮಾಣದ ಕುಟುಂಬಗಳಿಗೆ ಮತ್ತೊಂದು ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಅನೇಕ ವಕ್ತೃಗಳಿಗೆ ದೊಡ್ಡ ಕುಟುಂಬಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಬಲವಾದ ಒಲವಿರುವುದಾದರೂ ಅವರ ಈಗಿನ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿ, ಗಳಿಕೆ ಹಾಗೂ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಂದಾಗಿಯೂ ಹಾಗೂ ಕೆಲವು ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ಕಡಿಮೆ ಸಂಖ್ಯೆಯಿಂದಾಗಿಯೂ ಅವರು ಸಣ್ಣ ಬಿಡಿ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿಯೇ ಇರಲು ಬಯಸುವರು ಎಂಬುದನ್ನು ದೃಢಪಡಿಸಿದೆ.

ಆಧುನಿಕೀಕರಣಕ್ಕೆ ಅತಿಮುಖ್ಯ ಪೂರ್ವಾಪೇಕ್ಷಿತ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿಮುಕ್ತಗೊಂಡ ಸ್ತ್ರೀತ್ವ ಕೂಡ ಒಂದು ಎಂದು ಅನೇಕ ಬಾರಿ ಸೂಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಹೆಂಗಸರಿಗೆ ತುಂಬ ಸೀಮಿತವಾದ ಶಿಕ್ಷಣಾವಕಾಶಗಳಿವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅನುಭವ ಸಿದ್ಧವಾಗಿ ಅನೇಕ ವೇಳೆ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾದ ಅಂಶಗಳು: ಮಾದರಿ ವಕ್ತೃಗಳ ಸ್ತ್ರೀಯರ ಶಿಕ್ಷಣದ ಮಟ್ಟ ಕಡಿಮೆಯಿದೆ; ಆದರೆ ಸ್ತ್ರೀಯರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುವ ಬಗ್ಗೆ ಪುರುಷರ ಮನೋಭಾವನೆಯು ದ್ವಂದ್ವದಿಂದ ಕೂಡಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಿಂತಲೂ ಗಂಡು ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದ ಬಗ್ಗೆಯೇ ಅವರ ಒಲವು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಅಂಶವೂ ಇದೆ. ಅಂದರೆ ತಮ್ಮ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಬಗ್ಗೆ ಸಮ್ಮತಿಸಿರುವರಾದರೂ, ಅವರು ತಮ್ಮ ಗಂಡು ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ, ಒತ್ತು ನೀಡಿರುವರು. ಇಷ್ಟೆಲ್ಲ ಇದ್ದರೂ, ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳು-ಗಂಡು ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತಾರತಮ್ಯ ಮನೋಭಾವ ತಳೆದಿದ್ದು, ಗಂಡುಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪರವಾಗಿಯೇ ಹೆಚ್ಚಿನ ಒಲವುಳ್ಳವರಾಗಿರುವರು. ಅನೇಕ ವೇಳೆ ಅವರ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಒತ್ತಡಗಳಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಹೆಣ್ಣು ಮಕ್ಕಳಿಗಿಂತ ಗಂಡು ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಕೂಡ ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣದಿಂದಲೇ ಸಮಾಧಾನಪಟ್ಟು ಕೊಂಡಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಭಾರತೀಯ ಸಮಾಜವು ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಗೃಹಕೃತ್ಯಕ್ಕಷ್ಟೆ ಸೀಮಿತಗೊಳಿಸಿದೆಯಾದರೂ, ಇಂದು ಮಹಿಳೆಯು ಮನೆಯ ಹೊರಗೂ ಉದ್ಯೋಗ ಅರಸುತ್ತಿರುವುದು ಸಮಾಧಾನಕರವಾದ ಅಂಶವೇ ಆಗಿದೆ. ಮಾದರಿ ವಕ್ತೃಗಳ ಕುಟುಂಬಗಳ ಮಹಿಳೆಯರ ಪೈಕಿ ಗಣನೀಯ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಮಹಿಳೆಯರು ಮನೆಯ ಹೊರಗಡೆ ಉದ್ಯೋಗ/ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಅಂಶ ನಮಗೆ ನಮ್ಮ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ಮನದಟ್ಟಾಯಿತು. ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಅನೇಕರು ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರು ಉದ್ಯೋಗ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದರ ಪರವಾಗಿ ಒಲವು ತಳೆದಿರುವರು. ಮಹಿಳೆಯರ ಉದ್ಯೋಗದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮನೋಭಾವದಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪಮಟ್ಟಿನ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿರುವುದು ಇದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತವಾಗುತ್ತದೆ. ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರಕುಳ ಇರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಈ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳಿದ್ದರೂ, ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಗಣನೀಯ ಪ್ರಮಾಣದವರು ತಮ್ಮ ಸಂಬಳ ಸಾರಿಗೆಗಳು ಮತ್ತು ವಾರ್ಷಿಕ ಬೋನಸಿನ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು, ಕಾಲಿಕ ಮತ್ತು ಹಂಗಾಮಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಾವು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ವೇತನಾದಿಗಳು ಮತ್ತು ಬೋನಸಿನ ಬಗ್ಗೆ ಸಂತುಷ್ಟರಾಗಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕೆ ಅವರು ನೀಡುವ ಕಾರಣಗಳು ಹಲವಾರು. ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಕಾನೂನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿರುವ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ವೇತನಾದಿಗಳು ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸರಿಯಾಗಿರದ, ಸರಿಹೊಂದದ ವೇತನಗಳು ಮೊದಲಾದವು. ಆದರೆ ಅದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ವರ್ಗ, ಕೆಲಸದ ರೀತಿ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಆತನ ಸ್ಥಾನ ಇವುಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಾಗುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಇವರು ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗದ ಮರ್ಜಿಯನ್ನೇ ಅವಲಂಬಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾನೂನಿನ ಅನುಸಾರ ವೇತನ ವಿತರಣೆಯಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಒಂದು ರೀತಿಯ ಪೂರ್ವಾಗ್ರಹ ಪೀಡಿತ ಮನೋಭಾವ ಹೊಂದಿದೆ ಎಂಬ ಅಂಶವನ್ನು ಇದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇಡೀ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮುದಾಯವು ಪ್ರಸಕ್ತ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚ ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಅಗತ್ಯವಾದ ನ್ಯಾಯಯುತ ಮಜೂರಿಯನ್ನು ಬಯಸುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಮತ್ತೊಂದು ಕಡೆ ವೇತನ, ಸಂಬಳಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಈ ಉದ್ಯಮವು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕಾಲದಿಂದ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತಾ ಸೌಲಭ್ಯ, ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನೂ ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡಬೇಕು.

ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಾಜದ ಬಡಸ್ತರಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ವೇಳೆ ಶೋಷಣೆಗೊಳಗಾದ ಸಮೂಹದಿಂದಲೇ ಬಂದವರಾಗಿರುವರು. ಅವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತೃಪ್ತಿ, ಸಮಾಧಾನಗಳು ಹಾಗೂ ಅವರು ಹಲವಾರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವರು. ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲಾಗಿಲ್ಲ ಅವು ಇಂದಿಗೂ ಉಳಿದುಕೊಂಡು ಬಂದಿವೆ. ಈ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಹೀಗಿವೆ:

- ಇತರ ಸ್ಥಳಗಳಿಂದ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಹಳ್ಳಿಗಳಿಂದ ವಲಸೆ ಬಂದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಹೊಸ ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ಹೊಂದುಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ತೊಡಕು.
- ನೇಮಕಾತಿಗೆ ಸರಿಯಾದ, ಸೂಕ್ತವಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು.
- ಅನಾರೋಗ್ಯ, ಏಹಿತವಲ್ಲದಾಚರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಇತರ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಗೈರುಹಾಜರಾಗುವಿಕೆ.
- ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಕಾಲಿಕ/ಅರೆಕಾಲಿಕ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಲು ಬೇಸರ ಅಥವಾ ಬೇಜಾರು.
- ಸೇವಾಬಡ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಅನಿಯತತೆ ಅಥವಾ ಮುಂಬಡ್ತಿಗೆ ಅವಕಾಶವೇ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು.
- ಮುಷ್ಕರಗಳು, ಬೀಗಮುದ್ರೆಗಳು ಮೊದಲಾದವುಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಗೊಳ್ಳುವ ಉದ್ಯಮದ ವಿವಾದಗಳು.

- ತುಲನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ.
- ಕಡಿಮೆಯಾಗಿರುವ ಮತ್ತು ಅನಿಯತವಾದ ವೇತನಗಳಿಂದಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವ ಋಣಭಾರ.
- ದುಬಾರಿಯಾಗುವ ಬೆಲೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಗಳಿಂದಾಗಿ ಹೆಚ್ಚುವ ಋಣಭಾರ.
- ದುಬಾರಿಯಾಗುವ ಬೆಲೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ವೇತನಗಳಿಂದಾಗಿ ಕೆಳಮಟ್ಟದ ಜೀವನ–ಕಡಿಮೆ ಜೀವನಮಟ್ಟವು ಜೀವನದ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಹಾಳುಗೆಡವುದರಿಂದಾಗಿ ಆರೋಗ್ಯದ ಸ್ಥಿತಿಯು ಕುಂದುವುದು.
- ಕಾರ್ಖಾನೆಯಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾಗಿರದ ಮತ್ತು ಶೋಚನೀಯ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ.
- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಳದರ್ಜೆಯ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೊಳೆಗೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ವಾಸಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ.
- ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕಾರ್ಯರೀತಿಯು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಲ್ಲದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟಿತವಾಗಿರುವುದು
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಅವರ ಜೀವನ ಕಷ್ಟಕರವೂ ದುಃಖಕರವೂ ಆಗಿರುವುದು.
- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಹಲವು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಕೊರತೆ.

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮಸುಕು ಮಸುಕಾಗಿ ಗೋಚರಿಸುತ್ತವೆ. ಮಾಲೀಕರ ನಿರಂಕುಶಾಧಿಕಾರ, ದಬ್ಬಾಳಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘವನ್ನು ಅಮಾನತ್ತು ಗೊಳಿಸಿರುವುದು ಅಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಕವಾಗಿ ಬಿಟ್ಟಿದೆ. ಅಕಾಲಿಕ ಮುಷ್ಕರಗಳು, ಹಣದುಬ್ಬರ, ಸೌಲಭ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಕೊರತೆ, ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನಗಳು ಮತ್ತಿತರ ಸವಲತ್ತುಗಳಿಗೆ ಒತ್ತಾಯ–ಇವು ಈ ವಲಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪೈಕಿ ಕೆಲವಾಗಿವೆ.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವಾಗಲೂ ಚಿಂತಿತರಾಗಿರುವ ಅತಿಮುಖ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಯೆಂದರೆ ಸಂಬಳ ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅದರ ಪರ್ಯಾಪ್ತತೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ನಮ್ಮ ಒಟ್ಟು ಮಾದರಿ ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಅರ್ಧಭಾಗಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚಿನವರು ತಮಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಾಕಾಗುವಷ್ಟು ಸಂಬಳ ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲ; ಇದರಿಂದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಕುಟುಂಬ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ತುಂಬ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವರು ಎಂಬ ಅಂಶ ಮೇಲಿನ ವಾದವನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತದೆ. ತಮ್ಮ ಸಂಬಳಗಳಿಗೂ ಕುಟುಂಬದ ಖರ್ಚು-ವೆಚ್ಚಗಳಿಗೂ ಅಜಗಜಾಂತರ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ ಎಂಬುದು ಅವರ ಅನಿಸಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಕೆಲವು ಬಡಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸಂಬಳವು ತಮ್ಮ ಜೀವನದ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೂ ಸಾಲುತ್ತಿಲ್ಲ. ಉಳಿದವರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಸಂಬಳ ಮತ್ತು ವರಮಾನದಿಂದ ಮಕ್ಕಳ

ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚ ಮತ್ತಿತರ ಖರ್ಚು-ವೆಚ್ಚಗಳಿಗಾಗಿ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಹೆಚ್ಚಿನವರ ಕುಟುಂಬಗಳಲ್ಲಿ ಕುಟುಂಬದ ವೆಚ್ಚವು ಎಲ್ಲ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಬರುವ ಅವರ ತಿಂಗಳ ವರಮಾನಕ್ಕಿಂತಲೂ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುವುದು. ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ನಮಗೆ ಮನದಟ್ಟಾಗಿದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಕುಟುಂಬದ ಖರ್ಚುವೆಚ್ಚಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉಳಿತಾಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಉಳಿತಾಯ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅನೇಕ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ಹಣಕಾಸಿನ ಮುಗ್ಗಟ್ಟು ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಿಲುಕಿರುವರು. ಅನೇಕರಿಗೆ ತುಂಬ ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳ, ಸಾಕಷ್ಟು ಸುಭದ್ರತೆಯಿಲ್ಲದಿರುವುದು, ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಹಾನಿಕಾರಿಗಳು, ಗುಲಾಮತನ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಮುಕ್ತತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ರಜೆ ಮತ್ತು ವಿರಾಮವೇಳೆಯ ಸಮಸ್ಯೆ, ಜಾತಿ ಮತ್ತು ವರ್ಗ ತಾರತಮ್ಯ ನೀತಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸದಿರುವುದು, ಅಧಿಕಕಾಲಿಕ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದಿರುವುದು–ಇವು ಅನೇಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪೈಕಿ ಕೆಲವಾಗಿವೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕಪಿಮುಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮುಕ್ತರಾಗಿಲ್ಲ ಎಂಬುವುದನ್ನು ಇದು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತವೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಪಾತ್ರ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘವು ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಒಂದು ಸಂಘವಾಗಿದ್ದು, ಅವರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿಯೂ ಅವರ ಕಲ್ಯಾಣವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿಯೂ ಅದು ಸಂಘಟನೆಗೊಂಡಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಘಕ್ಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರವಾಗಿ ತನ್ನ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳ ಅನುಸಾರ ಹಲವಾರು ಕಾರ್ಯಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಸಂಘಕ್ಕೆ ತನ್ನ ಸಾಂಘಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಬಳಸಲು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಕಷ್ಟಗಳ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲು ತನ್ನದೇ ಆದ ಹಣಕಾಸು ನಿಧಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಸಂಘ ಮಾತ್ರ ಮುಷ್ಕರಗಳನ್ನು ಘೋಷಿಸುತ್ತದೆ. ಅದು ತನ್ನ ನಿರ್ದೇಶನಗಳ ಅನುಸಾರ ಮುಷ್ಕರಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡು, ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ತನ್ನ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಕರೆಕೊಡುತ್ತದೆ. ವಕ್ತೃಗಳ ಪೈಕಿ ಗಣನೀಯ ಶೇಕಡಾ ಪ್ರಮಾಣದವರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸದಸ್ಯರಾಗಿರುವರು. ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಎರಡು ಗುಂಪುಗಳಾಗಿದ್ದು, ಒಂದು ಗುಂಪು ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗವನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆಯಾದರೆ ಮತ್ತೊಂದು ಗುಂಪು ಮಾಲೀಕರ ವರ್ಗದ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿದೆ. ವಿಶ್ವಾಸಗಳಿಸಿರುವ ಗುಂಪು ಸಂಬಳ, ಉತ್ತೇಜಕ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಮತ್ತಿತರ ಸೌಲಭ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕ ವರ್ಗ ನೀಡುವುದನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡು ಬಿಡುತ್ತದೆ. ಅದೇ ಮಾಲೀಕ ವರ್ಗದ ಪ್ರತಿಯಾಗಿರುವ ಗುಂಪು ಇಂಥ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ; ಬದಲಿಗೆ ವೇತನಾದಿಗಳಿಗೆ ಹಕ್ಕೊತ್ತಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅನೇಕ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಒತ್ತಾಯಿಸುತ್ತದೆ; ಈ ಹಕ್ಕೊತ್ತಾಯ, ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಮತ್ತೆ ಕೆಲವರ ಪ್ರಕಾರ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸೂಕ್ತವಾದ ಮತ್ತು ಸಶಕ್ತವಾದಂಥ ನಾಯಕತ್ವವೇ ಇಲ್ಲ; ಹಾಗಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ

ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಕೇಳುವುದು ಕೇವಲ ಕಾಲಹರಣವಷ್ಟೇ ಆಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದೆ. ಈ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರರಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೇ ಅಧಿಕವಾಗಿ ರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

೭.೨. ಅಧ್ಯಯನದ ಸಲಹೆ-ಸೂಚನೆಗಳು

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಾನಾ ಬಗೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಯನವು ಮುಂದಿಟ್ಟಿದೆ. ಇವೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಇಡೀ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಇರಬಹುದಾಗಿರಬಹುದು. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಂಭೀರ ಮತ್ತು ತುರ್ತು ಗಮನಹರಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದು, ಬದ್ಧತೆಯುಳ್ಳ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದುವ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಈ ವರೆಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿರುವ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳ ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕ ಪರಿಶೀಲನೆಯಿಂದ ಗಮನಿಸಲಾದ ತೀರ್ಮಾನಗಳ ಬೆಳಕಿನಲ್ಲಿ ಈ ಮುಂದಿನ ಸಲಹೆ-ಸೂಚನೆ ಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

• ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮವು ಕೃಷಿಯಾಧಾರಿತ ಕೈಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ; ಅದು ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಲಾಗುವ ಭತ್ತವನ್ನೇ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ನಿರಂತರವಾದ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಇಳುವರಿಗಾಗಿ ನೀರಾವರಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ವಿದ್ಯುತ್ ಪೂರೈಕೆ, ಕಡಿಮೆ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ (ಸಬ್ಸಿಡೈಸ್ಡ್-ಬೆಂಬಲ ಬೆಲೆ ಸಹಿತ) ರಸಗೊಬ್ಬರ ಮತ್ತು ಬೀಜಗಳ ಪೂರೈಕೆ, ಭತ್ತಕ್ಕೆ ಕನಿಷ್ಠ ಬೆಂಬಲ ಬೆಲೆ ನಿಗದಿ, ನೀಡಿಕೆ ಮೊದಲಾದ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಭತ್ತ ಬೆಳೆಯುವವರಿಗೆ ನೆರವು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡಬೇಕಾದುದು ಸರ್ಕಾರದ ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಿಗಳ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. ಈ ರೀತಿ ಮಾಡಿದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ.

• ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿರುವ ಅಕ್ಕಿ ಉದ್ಯಮಗಳು ಉತ್ತಮ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿಲ್ಲ. ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ವಿಸರ್ಜಕಗಳ ಸಮಸ್ಯೆ ಪರಿಹರಿಸಲು, ಅವನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಖರ್ಚಿನಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಕರಿಸುವ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಲು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಸಂಶೋಧನೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯ

• ಕೊಪ್ಪಳ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ಪದ್ಧತಿಯು ಪ್ರಜಾಸತ್ತಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವಿವೇಚನಾಯುತ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು. ಕಾರ್ಖಾನೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ದೈಹಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಪರೀಕ್ಷೆಯನ್ನು ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿ ನಡೆಸಬೇಕು.

• ವಿಶೇಷ ಕೌಶಲ್ಯದ ಮತ್ತು ಕುಶಲ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಪುನರ್ಮನನ ಶಿಕ್ಷಣಗಳಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಅವಕಾಶಗಳಿರಬೇಕು. ಈ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿನ ಅಕ್ಕಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಇದು ತುರ್ತಾಗಿ ಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಇದಕ್ಕೆ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು.

• ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಸುಧಾರಣೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ತರಬೇತಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಅವಕಾಶ/ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾಲೀಕರು ಸಹಾನುಭೂತ ಧೋರಣೆ, ಉತ್ತಮ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ರಮಗಳೊಡಗೂಡಿ ಸಂಬಳ, ಉತ್ತೇಜಕ ಸವಲತ್ತುಗಳು, ರಜೆ ಮೊದಲಾದವುಗಳು ದೊರೆಯಬೇಕು.

• ಈ ಪ್ರಾಂತದ ಅಕ್ಕಿ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಸುಧಾರಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತರುವ ಸಲುವಾಗಿ ಈಗಿರುವ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಕಟ್ಟುಪಾಡು, ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕು ಎಂಬುದು ಗಮನಾರ್ಹ.

• ಇಂದಿಗೂ ಸ್ವಯಿಚ್ಛೆಯದಾಗಿರುವಂಥ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಮಗ್ರ ಶಾಸನಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬೇಕಾದುದು ಇಂದಿನ ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಅಂಶವಾಗಿದೆ. ಶ್ರಮಜೀವಿ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಗರಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣದ ಒಳಿತಿಗಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ಸರ್ಕಾರ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬುದಾಗಿಯೂ ಸಲಹೆ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲವಾದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳ ಸುಧಾರಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸುವುದು ವ್ಯರ್ಥ, ನಿಷ್ಪ್ರಯೋಜಕವಾಗುತ್ತದೆ.

• ಸದ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಯೋಗಕ್ಷೇಮಕ್ಕಾಗಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಮಾಲೀಕರು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಸಹಕಾರದೊಡನೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಅದೂ ಅಲ್ಲದೆ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘ ಹಾಗೂ ಅದರ ನಾಯಕರು ಸಂಘದ ಬೈಲಾಗಳು, ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳಿಗನು ಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಗ್ಗೆ ಆಸಕ್ತಿ ವಹಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಕಷ್ಟ ಸಮಯಗಳಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ಎಲ್ಲ ರೀತಿಗಳ ನೆರವು ನೀಡಬೇಕು.

• ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಹಿಂಜರಿಕೆಯಿಲ್ಲದೆ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಮತ್ತು ಆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ಸೂಚಿಸಲು ಅವರನ್ನು ಆಹ್ವಾನಿಸಬೇಕು. ಹಾಗಾದಾಗ ಸಕಾಲದಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರ ದೊರೆತಂತಾಗುವುದು. ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ನಿವಾರಣೆ ಯಾಗುವುದು.

ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಪ್ರಗತಿ ಹೊಂದಿರುವ, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ರಾಷ್ಟ್ರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಕ್ಕುಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷಾಧಿಕಾರಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಮನಗಂಡಿದೆ; ಅದರಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಾಸನಗಳ ಮೂಲಕ ಅವರಿಗೆ ಸಂರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧವಾದ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಮಾಲೀಕರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ-ಇವೆರಡೂ ರಕ್ಷಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಬಹುದು.

□□□

ಅನುಬಂಧಗಳು

೧. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ
೨. ವಕ್ತವಿವರ
೩. ಪರಾಮರ್ಶನ ಗ್ರಂಥಗಳು
೪. ಛಾಯಾಚಿತ್ರಗಳು

೧. ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧ್ಯಯನ

(ಮಾಲೀಕರು ತುಂಬುವ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ)

೧. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಹೆಸರು :

೨. ಸ್ಥಾಪನೆಯಾದ ವರ್ಷ :

೩. ವಿಳಾಸ :

೪. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿರುವ ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳು:

೫. ಪ್ರತಿ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ : ಗಂಡು : ಹೆಣ್ಣು :

೬. ಅವರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ವೇತನ : ಗಂಡು : ಹೆಣ್ಣು :

೭. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ಯಾವುವು?

೧.

೨.

೩.

೪.

೮. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡುವಾಗ ಸರ್ಕಾರದ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲನೆ ಮಾಡುತ್ತೀರಾ?

ಹೌದು / ಇಲ್ಲ

೯. ಅವರಿಗೆ ಪಿಂಚಣಿ ಸೌಲಭ್ಯ ಇದೆಯೇ?

ಹೌದು / ಇಲ್ಲ

೧೦. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಖಾಯಂ ಆಗಿ ನೇಮಕ ಮಾಡುತ್ತೀರಾ?

೧. ಹೌದು ೨. ಇಲ್ಲ ೩. ಅವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ

೧೧. ಕಾರ್ಮಿಕರು ದುಡಿಯುವ ಸಮಯ ಎಷ್ಟು?

೧೨. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಯಾವ ರೀತಿಯಿಂದ ನೋಡುತ್ತೀರಿ?

೧. ಗುಲಾಮ ೨. ಕೆಲಸಗಾರ ೩. ಇತರೆ

□□□

ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಧ್ಯಯನ

(ಕಾರ್ಮಿಕರು ತುಂಬುವ ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ)

---

೧. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಸರು :

೨. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೌಟುಂಬಿಕ ವಿವರ :

ಜಾತಿ	ಸ್ಥಳ	ಮನೆಯಲ್ಲಿರುವವರ ಸದಸ್ಯರು ಸಂಖ್ಯೆ	ಸಂಬಂಧ	ಶೈಕ್ಷಣಿಕ
	ಗಂಡು			
	ಹೆಣ್ಣು			
	ಮಕ್ಕಳು			

೩. ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವಿಭಾಗ/ಕೆಲಸದ ಹೆಸರು :

೪. ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ವರ್ಷ :

೫. ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ ಅನುಭವವಿದೆ :

೧) ೨ ವರ್ಷ   ೨) ೩ ವರ್ಷ

೩) ೫ ವರ್ಷ   ೪) ೫ ವರ್ಷಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು

೬. ಈ ಮುಂಚೆ ಯಾವ ಉದ್ಯೋಗ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದೀರಿ.

೧) ಕೃಷಿ   ೨) ಕೃಷಿ ಕಾರ್ಮಿಕ   ೩) ಇತರೆ

೭. ನೀವು ಎಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಓದಿದ್ದೀರಿ

೧) ೭ನೇ ತರಗತಿ   ೨) ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ

೩) ಪಿ.ಯು.ಸಿ   ೪) ಇಲ್ಲ

೮. ನೀವು ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಬಿಡಲು ಕಾರಣ

೧) ಪಾಲಕರ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಇರಲಿಲ್ಲ   ೨) ಬಡತನ

೩) ಇಚ್ಛೆ ಇರಲಿಲ್ಲ   ೪) ಇತರೆ

೯. ನೀವು ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಕಲಿಸಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತೀರಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ನಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಲಿಸುತ್ತೀವೆ ೩) ಉಚಿತವಾಗಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ

೧೦. ಸದ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಯಾವ ತರಗತಿಯಲ್ಲಿ ಇದ್ದಾರೆ.

೧) ೧ ರಿಂದ ೭ರವರೆಗೆ ೨) ೮ ರಿಂದ ೧೦ರ ಒಳಗೆ

೩) ಪಿ.ಯು.ಸಿ.ಯಿಂದ ಡಿಗ್ರಿಯವರೆಗೆ ೪) ಇತರೆ

೧೧. ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಮಹತ್ವ ನೀಡುತ್ತೀರಾ/ದುಡಿಮೆಗೆ ಮಹತ್ವ ನೀಡುತ್ತೀರಾ?

೧. ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ೨) ದುಡಿಮೆಗೆ ೩) ಎರಡಕ್ಕೂ

೧೨. ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ನಿಮ್ಮ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಸುಧಾರಿಸಿದೆಯೋ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ.

೧೩. ಈ ಮೊದಲು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ವೃತ್ತಿ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವೃತ್ತಿಗಳಿಂದ ಬರುವ ಆದಾಯ ಎಷ್ಟು?

೧) ಹೆಚ್ಚು ೨) ಕಡಿಮೆ ೩) ಪರವಾಗಿಲ್ಲ

೧೪. ನೀವು ಯಾವ ಯಾವ ವೃತ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ್ದೀರಿ.

೧) ಇಲ್ಲ ೨) ಒಂದೇ ವೃತ್ತಿ ೩) ಇತರೆ

೧೫. ನಿಮ್ಮ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ಜನ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದೀರಿ?

೧) ಗಂಡ-ಹೆಂಡತಿ ೨) ಮಕ್ಕಳು ೩) ಒಟ್ಟು

೧೬. ನೀವು ಏನಾದರು ಉಳಿತಾಯ ಖಾತೆ ಹೊಂದಿದ್ದೀರಿ?

೧) ಹೊಂದಿದ್ದೇವೆ ೨) ಇಲ್ಲ

೧೭. ನಿಮಗೆ ಬರುವ ತಿಂಗಳ ವೇತನ ಎಷ್ಟು?

೧೮. ನಿಮ್ಮ ವಾರ್ಷಿಕ ವರಮಾನ ಎಷ್ಟು?

೧೯. ನಿಮ್ಮ ದುಡಿಮೆ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಸಾಕಾಗುತ್ತದೆಯೇ?

೧) ಇಲ್ಲ ೨) ಪರವಾಗಿಲ್ಲ

೨೦. ನಿಮಗೆ ಮೂಲಭೂತ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆಯೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೨೧. ನೀವು ಎಷ್ಟು ಸಮಯದವರೆಗೆ ದುಡಿಯುತ್ತೀರಿ?

೧) ಹಗಲು-ರಾತ್ರಿ ದುಡಿಯುತ್ತೀರಾ ೨) ಹಗಲು ಮಾತ್ರ ೩) ರಾತ್ರಿ ಸಹ

೨೨. ದುಡಿಯುವ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಇದೆಯೇ

೧) ಇಲ್ಲ ೨) ಇದೆ

೨೩. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಕ್ಕಿಯ ತೌಡಿನಿಂದ ನಿಮ್ಮ ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆಯೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೨೪. ಯಾವ ರೀತಿ ಆರೋಗ್ಯ ಕೆಡುತ್ತಿದೆ?

೧) ದಮ್ಮ ಬರುತ್ತದೆ ೨) ಅಸ್ತಮಾ ೩) ಕೆಮ್ಮ ೪) ಚರ್ಮರೋಗ

೨೫. ಹಗಲು ರಾತ್ರಿ ದುಡಿಯುವುದರಿಂದ ನಿಮ್ಮ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದಿಲ್ಲವೇ?

೧) ಬೀರುತ್ತವೆ ೨) ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ ೩) ಅನಿವಾರ್ಯ

೨೬. ನಿಮ್ಮ ಮಾಲೀಕರು ಆರೋಗ್ಯದ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ.

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೨೭. ಯಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ.

೧) ವೈದ್ಯರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ ೨) ಉಚಿತವಾಗಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಇದೆ

೩) ಇತರೆ

೨೮. ನೀವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ತೊಂದರೆಯಾದರೆ ಏನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ?

೧) ನೆರೆಹೊರೆಯ ಸಹಾಯ ೨) ಮಾಲೀಕರ ಸಹಾಯ ೩) ಇತರೆ

೨೯. ಆರೋಗ್ಯದ ಸಮಸ್ಯೆಯಿಂದ ನಿಮ್ಮ ಖರ್ಚಿಗೆ ನಿಮ್ಮ ದುಡಿಮೆ ಸಾಕಾಗುತ್ತದೆಯೇ?

೧) ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ ೨) ಸಾಲ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ೩) ಸಾಲಗಾರ ದುಡಿಯವುದು

೩೦. ನೀವು ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಇದೆಯೇ?

೧) ಇದೆ ೨) ಇಲ್ಲ

೩೧. ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುವದರಿಂದ ನಿಮ್ಮನ್ನು ನೋಡುವ ರೀತಿ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹೇಗಿದೆ?

೧) ಕಾರ್ಮಿಕ ಭಾವನೆ ಕೆಳಮಟ್ಟದ್ದು ೨) ಸ್ಥಾನ ಕಡಿಮೆ

೩೨. ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾನ ಪಡೆಯಬಹುದು?

೧) ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ೨) ಸ್ಥಾನ ಕೆಳಮಟ್ಟದ್ದು

೩೩. ನೀವು ವಾಸಿಸುವ ಮನೆ ಎಂತದ್ದು ?

೧) ಗುಡಿಸಲು, ೨) ಹಂಚಿನ ಮನೆ ೩) ಇತರೆ

೩೪. ನೀವು ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ನಿಮಗೆ ಗೌರವ ಸಿಗುತ್ತದೆಯೇ?

೧) ಇದೆ ೨) ಇಲ್ಲ

೩೫. ನಿಮ್ಮ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದೀರಿ?

೧) ಲೈಟು, ಫ್ಯಾನ್, ಟಿ.ವಿ, ಸೈಕಲ್ ಮೋಟಾರು, ೨) ಇತರೆ

೩) ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ

೩೬. ನೀವು ದುಡಿಯುವ ವೇತನದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಸೌಲಭ್ಯ ಪಡೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೩೭. ನೀವು ಹೊಂದಿರುವ ಮನೆ ಯಾವುದು?

೧) ಸ್ವಂತದ್ದು ೨) ಬಾಡಿಗೆ ೩) ಮಾಲೀಕರದ್ದು

೩೮. ನೀವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ ಕಡೆ ಇಷ್ಟಪಡುತ್ತೀರಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೩೯. ಬೇರೆ ಜನರ ಜೊತೆ ವಾಸಿಸಲು ಇಷ್ಟ ಪಡುವುದಿಲ್ಲವಾ?

೧) ತಾರತಮ್ಯ ಇರುತ್ತದೆ ೨) ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ೩) ಇತರೆ

೪೦. ನಿಮ್ಮ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಸುಧಾರಣೆಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತೀರಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೪೧. ನೀವು ವಾಸಿಸುವ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಇನ್ನೊಂದು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಪ್ರದೇಶಕ್ಕೆ ಹೋಗಲು ನಿಮ್ಮ ಮಕ್ಕಳು ಕೇಳಿದ್ದು ಇದೆಯಾ?

೧) ಇದೆ ೨) ಇಲ್ಲ ೩) ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ನೋಡಿ ಸುಮ್ಮನಿರುತ್ತಾರೆ.

೪೨. ನೀವು ದುಡಿಯುವ ಪ್ರದೇಶದಲ್ಲಿ ಅನ್ಯಧರ್ಮೀಯರು ಇದ್ದಾರೆಯೇ.

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೪೩. ಅನ್ಯಧರ್ಮೀಯರ ಜೊತೆ ಹೇಗೆ ಇರುತ್ತೀರಿ?

೧) ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ೨) ಸಹಕಾರ ೩) ಇತರೆ

೪೪. ಎಲ್ಲಾ ಧರ್ಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗೌರವ ಹೊಂದಿದ್ದೀರಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೪೫. ಇನ್ನೊಂದು ಧರ್ಮದವರು ಪೂಜೆ, ಹಬ್ಬ ಆಚರಣೆ ಹಾಗೂ ಮದುವೆಗೆ ಕರೆದರೆ ಹೋಗುತ್ತೀರಾ?

೧) ಹೋಗುತ್ತೇವೆ ೨) ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ

೪೬. ನಿಮ್ಮ ಧರ್ಮದವರನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಉಳಿದ ಧರ್ಮದವರಿಗೆ ತೊಂದರೆಯಾದರೆ ನೀವು ಏನು ಮಾಡುತ್ತೀರಿ?

೧) ಸಹಕಾರ ನೀಡುತ್ತೇವೆ ೨) ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ.

೪೭. ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಪೂಜೆ ಮಾಡುವವರು ಯಾರು?

೧) ನಾವೇ ೨) ಮಾಲೀಕರು ೩) ಇತರರು

೪೮. ನಿಮ್ಮ ಧರ್ಮ ಯಾವುದು?

೪೯. ನೀವು ರಾಜಕೀಯದಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಇಷ್ಟಪಡುತ್ತೀರಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೫೦. ಒಂದುವೇಳೆ ನಿಮಗೆ ರಾಜಕೀಯದಲ್ಲಿ ಅವಕಾಶ ಬಂದರೆ ನೀವು ಏನು ಮಾಡುತ್ತೀರಿ?

೧) ಹೋಗುವುದಿಲ್ಲ ೨) ಅವಕಾಶ ಬರುವುದಿಲ್ಲ ೩) ಯಾರೂ ಕರೆಯುವುದಿಲ್ಲ.

೫೧. ನಿಮ್ಮಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಗಳಿವೆಯೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೫೨. ನಿಮ್ಮ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ಚುನಾವಣೆ ನಡೆಯುತ್ತದೆಯೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೫೩. ನಿಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಊರು ಯಾವುದು?

೫೪. ಇಲ್ಲಿಗೆ ಬರಲು ಕಾರಣ ಯಾವುದು?

೧) ವೃತ್ತಿಗಾಗಿ ೨) ಕೂಲಿಗಾಗಿ ೩) ಬದಲಾವಣೆಗಾಗಿ

೫೫. ನಿಮ್ಮ ಊರಿನಿಂದ ಇಲ್ಲಿಗೆ ಪ್ರಯಾಣಿಸುತ್ತೀರಿ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೫೬. ಇಲ್ಲಿಗೆ ಬಂದು ಎಷ್ಟು ವರ್ಷಗಳಾಯಿತು?

೫೭. ಇಲ್ಲಿಗೆ ಬಂದ ಮೇಲೆ ಸ್ಥಾನಮಾನಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಿದ್ದೀರಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೫೮. ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತೀರಿ/ ಬೇರೆ ವೃತ್ತಿ ಮಾಡಲು ಇಷ್ಟಪಡುತ್ತೀರಿ?

೧) ಬೇರೆ ಇಷ್ಟ ಆದರೆ ಹಣವಿಲ್ಲ ೨) ಅನಿವಾರ್ಯ

೫೯. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಯ್ದೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗೊತ್ತಿದೆಯೇ?

೧) ಗೊತ್ತಿದೆ ೨) ಇಲ್ಲ

೬೦. ಕಾಯ್ದೆ ಪ್ರಕಾರ ನಿಮಗೆ ಸಂಬಳ ಸಿಗುತ್ತಿದೆಯೇ?

೧) ಇಲ್ಲ ೨) ಸಿಗುತ್ತಿದೆ

೬೧. ಹಾಗಾದರೆ ಕಾಯ್ದೆ ಪ್ರಕಾರ ಒಂದು ದಿನಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟು ಸಂಬಳ?

೬೨. ಕಾಯ್ದೆಯು ಎಷ್ಟು ಉಪಯೋಗವಾಗಿದೆ?

೧) ಯಾವುದು ಇಲ್ಲ ೨) ಬಳಕೆ ಮಾಡಿಲ್ಲ

೬೩. ನಿಮಗೆ ಬೋನಸ್ ರಜೆಗಳ ಸೌಲಭ್ಯವಿದೆಯಾ?

೧) ಇದೆ ೨) ಇಲ್ಲ

೬೪. ಒಂದು ದಿವಸಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟು ಸಮಯದವರೆಗೆ ದುಡಿಯುತ್ತೀರಿ?

೬೫. ಕಾಯ್ದೆಯಿಂದ ನಿಮಗೆ ಯಾವ ರೀತಿ ಅನುಕೂಲವಾಗಿದೆ?

೬೬. ನಿಮಗೋಸ್ಕರ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಹೋರಾಟ ಮಾಡುತ್ತಿವೆಯೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೬೭. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ನೀವು ಸದಸ್ಯತ್ವ ಹೊಂದಿದ್ದೀರಾ

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೬೮. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಪಾತ್ರವಿದೆಯೇ?

೧) ಇದೆ ೨) ಇಲ್ಲ

೬೯. ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ನಿಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಕೇಳುತ್ತೀರಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೭೦. ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮೂಲಕ ನಿಮ್ಮ ಬೇಡಿಕೆ ಈಡೇರಿದೆಯೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೭೧. ನಿಜವಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಗಳು ನಿಮ್ಮ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಳಜಿ ಹೊಂದಿವೆಯೇ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೭೨. ಸಂಘಟನೆಗಳಿಂದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಬಹುದಾ?

೧) ಹೌದು ೨) ಇಲ್ಲ

೭೩. ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ಹೇಗಿರಬೇಕು?

□□□

೨. ವಕ್ತೃ ವಿವರ

ಕ್ರ.ಸ.	ಹೆಸರು	ಜಾತಿ	ಶಿಕ್ಷಣ	ವಯಸ್ಸು	ವೈವಾಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿ	ಊರು	ಹುದ್ದೆ	ಅನುಭವ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ
೧.	ಹನುಮೇಶ	ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	೭ನೇ ತರಗತಿ	೪೦	ವಿವಾಹಿತ	ಜುಲೈನಾರು	ಹೆಲ್ಪರ್	೧೨
೨.	ಮಾರೇಪ್ಪ	ಡೊಂಬರು	೫ನೇ ತರಗತಿ	೩೬	ವಿವಾಹಿತ	ಗಂಗಾವತಿ	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೮
೩.	ಹುಸೇನಪ್ಪ	ಮುಸ್ಲಿಂ	ಐ.ಟಿ.ಐ.	೩೨	ವಿವಾಹಿತ	ಗಂಗಾವತಿ	ಫಿಟ್ಟರ್	೧೦
೪.	ಸಂಗಮೇಶ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಪಿಯುಸಿ	೨೯	ವಿವಾಹಿತ	ಇಸ್ಲಾಂಪುರ	ಗೇಜ್	೦೫
೫.	ಪ್ರಸಾದ್	ನಾಯಕರು	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಹೊಸಳ್ಳಿ	ಹಮಾಲಿ	೦೪
೬.	ಗುರುಲಿಂಗ	ಅಗಸರು	ಪಿಯುಸಿ	೨೮	ವಿವಾಹಿತ	ಢಣಾಪುರ	ಹಮಾಲಿ	೦೬
೭.	ತಿಮ್ಮಣ್ಣ	ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ	೮ನೇ	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ಹೊಸಳ್ಳಿ	ಹಮಾಲಿ	೦೭
೮.	ಬಸವಣ್ಣ	ವಡ್ಡೇರು	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಚಿಕ್ಕಜಂತಗಲ್	ಕೂಲಿ	೦೪
೯.	ಲಿಂಗಪ್ಪ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಐಟಿಐ	೩೬	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಬಾಯ್ಲ	೦೪
೧೦.	ಸತೀಶ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	೨೬	ವಿವಾಹಿತ	ಕಲ್ಗುಡಿ	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೩
೧೧.	ಬಸಲಿಂಗಮ್ಮ	ನಾಯಕರು	೧ನೇ ತರಗತಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಕಾರಟಗಿ	ಹಮಾಲಿ	೦೬
೧೨.	ಎಲ್ಲಮ್ಮ	ಉಪ್ಪಾರ	೩ನೇ ತರಗತಿ	೨೮	ವಿವಾಹಿತ	ಕಾರಟಗಿ	ಹಮಾಲಿ	೦೪
೧೩.	ಹುಸೇನಭೀ	ಮುಸ್ಲಿಂ	...	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಸಿದ್ದಾಪುರ	ಹಮಾಲಿ	೦೬
೧೪.	ಮಾಲತಿ	ಲಂಬಾಣಿ	೪ನೇ ತರಗತಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಮಾರುತಿನಗರ	ಅಕ್ಕಿ ಅಳೆಯುವುದು	೦೭

೧೫.	ಫಕೀರಮ್ಮ	ಕುರುಬರು	೩ನೇ ತರಗತಿ	೩೩	ವಿವಾಹಿತ	ಜೂರಡಿ	ತೌಡು ಬಳೆಯುವುದು	೦೬
೧೬.	ಹನುಮಮ್ಮ	ಪೂಜಾರಿ	...	೩೨	ವಿವಾಹಿತ	ದೇಶಾಕ್ಯಾಂಪ್	ತೌಡು ಬಳೆಯುವುದು	೦೫
೧೭.	ಕಾಳಮ್ಮ	ಜಾಡರು	೨ನೇ ತರಗತಿ	೨೬	ವಿವಾಹಿತ	ಸಿದ್ದಾಪುರ	ತೌಡು ಬಳೆಯುವುದು	೦೪
೧೮.	ಬಸಮ್ಮ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	೬ನೇ ತರಗತಿ	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಯತ್ನಟ್ಟಿ	ಕೂಲಿಹಮಾಲಿ	೦೮
೧೯.	ಸಣ್ಣನಾಗಪ್ಪ	ನಾಯಕರು	ಐಟಿಐ	೩೫	ವಿವಾಹಿತ	ಕಲ್ಗುಡಿ	ಫಿಟ್ಟರ್	೦೬
೨೦.	ವಿರೂಪಾಕ್ಷಪ್ಪ	ನಾಯಕರು	ಐಟಿಐ	೪೨	ವಿವಾಹಿತ	ಕಲ್ಗುಡಿ	ಫಿಟ್ಟರ್	೧೪
೨೧.	ದೊಡ್ಡನಗೌಡ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಐಟಿಐ	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಕಲ್ಗುಡಿ	ಫಿಟ್ಟರ್	೦೯
೨೨.	ಸೂಗಪ್ಪ	ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಕೇಸರಟ್ಟಿ	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೬
೨೩.	ಆನಂದ	ಸುಣ್ಣಗಾರ್	ಪಿಯುಸಿ	೨೬	ಅವಿವಾಹಿತ	ಹೇರೂರು	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೫
೨೪.	ಪರಾಪ್ಪ	ನಾಯಕ	೭ನೇತರಗತಿ	೪೧	ವಿವಾಹಿತ	ಹುಣವಾಳ	ಹಮಾಲಿ	೦೯
೨೫.	ಆಂಜನೇಯ	ಕುರುಬರು	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಹೊಸ್ಕೇರೆ	ಹಮಾಲಿ	೧೦
೨೬.	ವೀರಭದ್ರ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಐಟಿಐ	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ಢಣಾಪುರ	ಫಿಟ್ಟರ್	೦೮
೨೭.	ಷೇಕ್‌ಅಲಿ	ಮುಸ್ಲಿಂ	ಪಿಯುಸಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಅಯೋಧ್ಯ	ಬೌಯಿಲರ್	೦೭
೨೮.	ಕೇಶವ	ಜಂಗಮ	ಪಿಯುಸಿ	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಗುಮಾಸ್ತ	೦೯
೨೯.	ಬಸವರಾಜ	ಪರಿಶಿಷ್ಟ	೯ನೇ ತರಗತಿ	೪೧	ವಿವಾಹಿತ	ಮರಳಿ	ಹಮಾಲಿ	೧೨
೩೦.	ಖಾಸಿಂಸಾಬ್	ಮುಸ್ಲಿಂ	ಐಟಿಐ	೩೩	ವಿವಾಹಿತ	ಭಗತ್‌ಸಿಂಗನಗರ	ಬಾಯ್ಲ	೧೧
೩೧.	ಹನುಮಂತ	ವಡ್ಡರು	...	೪೧	ವಿವಾಹಿತ	ಕಲ್ಗುಡಿ	ಹಮಾಲಿ	೧೨

೩೨.	ರಮೇಶ್	ಜಾಡರು	ಬಿ.ಎ.	೪೨	ವಿವಾಹಿತ	ಗಂಗಾವತಿ	ಆಕೌಂಟ್	೧೫
೩೩.	ಯೋಗಾನಂದ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಬಿ.ಕಾಂ.	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಕಾರಟಗಿ	ಗುಮಾಸ್ತ	೧೩
೩೪.	ಮಾಳಮ್ಮ	ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ	೬ನೇ ತರಗತಿ	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ಗಿಣಿಗೇರಿ	ಕೂಲಿ	೦೭
೩೫.	ಪರಸಪ್ಪ	ನಾಯಕ	೧೦ನೇ ತರಗತಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಗಿಣಿಗೇರಿ	ಹಮಾಲಿ	೦೯
೩೬.	ವೀರೇಶ	ನಾಯಕ	ಬಿ.ಎ.	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ಗಿಣಿಗೇರಿ	ಆಕೌಂಟ್	೧೦
೩೭.	ದೊಡ್ಡೇಶ	ರೆಡ್ಡಿ	ಪಿಯುಸಿ	೨೯	ವಿವಾಹಿತ	ಗಂಗಾವತಿ	ಗುಮಾಸ್ತ	೦೭
೩೮.	ಕನಕರಾಯ	ಪೂಜಾರಿಗಳು	ಬಿ.ಎ. ಪ್ರಥಮ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಕಾರಟಗಿ	ಗುಮಾಸ್ತ	೦೬
೩೯.	ವೆಂಕಟೇಶ	ಕುರುಬರು	ಪಿಯುಸಿ	೨೯	ವಿವಾಹಿತ	ಮರಳಿ	ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ	೦೫
೪೦.	ಕಸ್ತೂರಮ್ಮ	ತಮಿಳುಗರು	...	೩೫	ವಿವಾಹಿತ	ಕಾರಟಗಿ	ಕೌಡು ಬಳಿಯುವುದು	೦೭
೪೧.	ಲಕ್ಷ್ಮೀ	ಚೌಡರು	...	೩೭	ವಿವಾಹಿತ	ಗಿಣಿಗೇರಿ	ಕೂಲಿ ಹಮಾಲಿ	೦೯
೪೨.	ಪಾರ್ವತಿ	ನಾಯಕರು	೬ನೇ ತರಗತಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಹುಲಿಗಿ	ಖಾಲಿ ಚೀಲ ಒಲಿಯುವುದು	೦೬
೪೩.	ಅಂಬ್ರಮ್ಮ	ಯಾದವರು	...	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ಬಸಾಪಟ್ಟಣ	ಕೌಡು ಬಳಿಯುವುದು	೦೭
೪೪.	ಆಕಾಶ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಬಿ.ಎ.	೩೩	ವಿವಾಹಿತ	ಇಸ್ಲಾಂಪುರ	ಗುಮಾಸ್ತ	೦೯
೪೫.	ನಿರಂಜನ	ಜಂಗಮ	ಪಿಯುಸಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ವಾಲ್ಮೀಕಿನಗರ ಗಂಗಾವತಿ	ಗುಮಾಸ್ತ	೦೬

೪೬.	ಪಾತೆಪ್ಪ	ಪರಿಶಿಷ್ಟ	ಎಸ್.ಎಸ್.ಎಲ್.ಸಿ.	೩೬	ವಿವಾಹಿತ	ಕಾರಟಗಿ	ಗೇಜ್	೦೯
೪೭.	ಸಂಗಣ್ಣ	ಉಪ್ಪಾರ್	೬ನೇ ತರಗತಿ	೩೭	ವಿವಾಹಿತ	ಸಿದ್ದೇಶ್ವರ	ಗೇಜ್	೧೧
೪೮.	ಅಕ್ಕಮ್ಮ	ಚೌಡರು	೭ನೇ ತರಗತಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಬೂದಗುಂಪ	ಕೂಲಿ	೦೬
೪೯.	ನಾಗಮ್ಮ	ನಾಯಕ	೨ನೇ ತರಗತಿ	೩೬	ವಿವಾಹಿತ	ಬೂದಗುಂಪ	ಕೂಲಿ	೦೮
೫೦.	ಕರಿಹನುಮೇಶ	ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ	೬ನೇ ತರಗತಿ	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಪ್ರಶಾಂತನಗರ ಗಂಗಾವತಿ	ಪ್ಲಾಟ್ ಹಮಾಲಿ	೦೭
೫೧.	ಆನಂದ	ಲಂಬಾಣಿ	ಐಟಿಐ	೩೭	ವಿವಾಹಿತ	ಬಸಾಪಟ್ಟಣ	ಫಿಟ್ಟರ್	೦೮
೫೨.	ಈಶ್ವರ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	ಬಿ.ಎ.	೪೨	ವಿವಾಹಿತ	ಬಸಾಪಟ್ಟಣ	ಗುಮಾಸ್ತ	೧೨
೫೩.	ಲಂಕೇಶ	ಲಂಬಾಣಿ	೧೦ನೇ ತರಗತಿ	೩೩	ವಿವಾಹಿತ	ವಡ್ಡರಟ್ಟಿ	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೯
೫೪.	ಶಿವಪ್ಪ	ನಾಯಕ	...	೪೬	ವಿವಾಹಿತ	ಆರ್ಹಾಳ	ಹೆಲ್ಪರ್	೧೧
೫೫.	ಸಂಗಮೇಶ	ವಡ್ಡರು	....	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಢಣಾಪುರ	ಹಮಾಲಿ	೦೮
೫೬.	ಹನುಮೇಶ	ಕುಂಬಾರರು	...	೫೨	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಹಮಾಲಿ	೧೫
೫೭.	ಯಲ್ಲಾಲಿಂಗ	ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ	...	೩೮	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಹಮಾಲಿ	೦೮
೫೮.	ಸಿದ್ಧಪ್ಪ	ವಡ್ಡರು	೪ನೇ ತರಗತಿ	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಹಮಾಲಿ	೦೭
೫೯.	ಕನಕಮ್ಮ	ಮಡ್ಡೆರೆ	...	೨೨	ಅವಿವಾಹಿತ	ಜುಲೈನಗರ	ಕೂಲಿ	೦೪
೬೦.	ಮಾರೆಮ್ಮ	ಸುಣಗಾರ್	...	೧೯	ಅವಿವಾಹಿತ	ಜುಲೈನಗರ	ಕೂಲಿ	೦೫
೬೧.	ನಬೀಸಾಬ್	ಮುಸ್ಲಿಂ	...	೩೮	ವಿವಾಹಿ	ಜೂರಟಗಿ	ಹಮಾಲಿ	೦೭

೬೨.	ಆಶೀಯಾಬೇಗಂ	ಮುಸ್ಲಿಂ	...	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ಶರಣಬಸವೇಶ್ವರ ನಗರ	ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ	೦೮
೬೩.	ಸಿದ್ಧಗಂಗಮ್ಮ	ಮುಚ್ಚಿಗೇರ್	....	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ನರಸಾಪುರ	ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ	೦೬
೬೪.	ಮೀನಾಕ್ಷಿ	ಅಂಬಿಗರು	...	೪೧	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಕ್ಲಾಡು ಕ್ಲೀನ್	೧೧
೬೫.	ಮರಿಯಮ್ಮ	ಕುರುಬರು	...	೩೮	ವಿವಾಹಿತ	ಮರಳ	ಪ್ಲಾಟ್ ಹಮಾಲಿ	೦೯
೬೬.	ಶಿವಲೀಲಾ	ಜಂಗಮ	....	೩೩	ವಿವಾಹಿತ	ಮರಳ	ಪ್ಲಾಟ್ ಹಮಾಲಿ	೦೬
೬೭.	ತಿಪ್ಪೇಶ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	....	೩೧	ವಿವಾಹಿತ	ಢಣಾಪುರ	ಹಮಾಲಿ	೦೭
೬೮.	ನಂದೇಶ	ಸುಣಗಾರ್	...	೨೩	ಅವಿವಾಹಿತ	ಚಿಕ್ಕಜಂತಗಲ್	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೪
೬೯.	ಅಂಬ್ರೇಶ್	ಲಿಂಗಾಯಿತ	...	೨೬	ಅವಿವಾಹಿತ	ಚಿಕ್ಕಜಂತಗಲ್	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೫
೭೦.	ಕಾವೇರಿ	ಉಪ್ಪಾರ್	....	೨೪	ಅವಿವಾಹಿತ	ವಡ್ಡರಹಟ್ಟಿ	ಗೇಜ್ ಹಮಾಲಿ	೦೫
೭೧.	ರಹೀಮಸಾಬ್	ಮುಸ್ಲಿಂ	...	೩೪	ವಿವಾಹಿತ	ವಡ್ಡರಹಟ್ಟಿ	ಟೈಲರ್	೦೮
೭೨.	ರಫೀ	ಮುಸ್ಲಿಂ	...	೩೫	ವಿವಾಹಿತ	ವಡ್ಡರಹಟ್ಟಿ	ಹೆಲ್ಪರ್	೦೬
೭೩.	ರುದ್ರಪ್ಪ	ಲಿಂಗಾಯಿತ	...	೪೨	ವಿವಾಹಿತ	ಜೂರಟಗಿ	ಪ್ಲಾಟ್ ಹಮಾಲಿ	೦೮
೭೪.	ಗೋವಿಂದ	ಲಂಬಾಣಿ	....	೪೩	ವಿವಾಹಿತ	ಜೂರಟಗಿ	ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ	೧೧
೭೫.	ಶರಣಪ್ಪ	ಉಪ್ಪಾರ	...	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಸಾಲುಮಂಚಮಠ	ಅಕ್ಕಿ ಹಮಾಲಿ	೦೯
೭೬.	ವೀರೇಶ	ವಡ್ಡರು	...	೨೯	ವಿವಾಹಿತ	ಶ್ರೀರಾಮನಗರ	ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು	೦೫
೭೭.	ಪರಮೇಶ	ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ	...	೪೬	ವಿವಾಹಿತ	ಹುಲಿಗಿ	ಪ್ಲಾಟ್ ಹಮಾಲಿ	೧೨

೭೮.	ಸಂಗಪ್ಪ ರುದ್ರಪ್ಪ	ಕುರುಬರು	...	೪೮	ವಿವಾಹಿತ	ಹುಲಿಗಿ	ಅಕ್ಕಿ ಬಳಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು	೧೧
೭೯.	ಜನ್ನತ್‌ಬೇಗಂ	ಮುಸ್ಲಿಂ	...	೩೬	ವಿವಾಹಿತ	ಮ್ಯಲಾಪೂರ	ಕೂಲಿ	೦೮
೮೦.	ಹಫೀಜಾ	ನದಾಫ್	....	೩೫	ವಿವಾಹಿತ	ಜೂರಟಗಿ	ಅಕ್ಕಿಬಳಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು	೦೬
೮೧.	ಯಲ್ಲಪ್ಪ ಸಜ್ಜನ	ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ	ಬಿ.ಎ.	೪೧	ವಿವಾಹಿತ	ಸಿದ್ದಾಪೂರ	ಗುಮಾಸ್ತ	೦೯
೮೨.	ಶಿವಪ್ಪ	ನೇಕಾರ	ಐಟಿಐ	೩೮	ವಿವಾಹಿತ	ಶ್ರೀರಾಮನಗರ	ಫಿಟ್ಟರ್	೧೦
೮೩.	ಆಂಜನೇಯ	ರೆಡ್ಡಿ	...	೩೫	ವಿವಾಹಿತ	ಶ್ರೀರಾಮನಗರ	ಡ್ರೈವರ್	೦೭
೮೪.	ಕರಿಯಪ್ಪ	ಪರಿಶಿಷ್ಟಜಾತಿ	...	೪೬	ವಿವಾಹಿತ	ಮರಳಿ	ಹಮಾಲಿ	೧೫
೮೫.	ಫಕೀರಪ್ಪ	ನಾಯಕ್	...	೪೨	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಹಮಾಲಿ	೧೩
೮೬.	ಅನ್ನಮ್ಮ	ಹಡಪದ	...	೩೩	ವಿವಾಹಿತ	ವಿದ್ಯಾನಗರ	ಕೂಲಿ	೦೮
೮೭.	ನರೇಶ	ನೇಕಾರ	ಬಿ.ಕಾಂ.	೩೯	ವಿವಾಹಿತ	ಗಂಗಾವತಿ	ಗುಮಾಸ್ತ	೧೧
೮೮.	ಕಾಮಣ್ಣ	ಉಪ್ಪಾರ್	ಬಿ.ಎ.	೪೪	ವಿವಾಹಿತ	ಕಾರಟಗಿ	ಗುಮಾಸ್ತ	೧೬
೮೯.	ಸಣ್ಣನಾಗಪ್ಪ	ಕುರುಬರು	ಬಿ.ಎ.	೪೧	ವಿವಾಹಿತ	ಢಣಾಪೂರ	ಗುಮಾಸ್ತ	೧೪
೯೦.	ಆದಿಯಪ್ಪ	ಮಡ್ಡೇರ್	ಐಟಿಐ	೪೫	ವಿವಾಹಿತ	ಹೆಬ್ಬಾಳ	ಫಿಟ್ಟರ್	೧೭

□□□

೩. ಪರಾಮರ್ಶನ ಗ್ರಂಥಗಳು

ಅನಂತಮೂರ್ತಿ ಯು.ಆರ್., **ಹಿಂಸೆಯ ಎಡ-ಬಲ**, ಅಭಿನವ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೭

ಅನಂತರಾಮರಾವ್, **ಸುವರ್ಣ ಕರ್ನಾಟಕ ದರ್ಶನ**, ವಿದ್ಯಾ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಕದ್ರಿ, ಮಂಗಳೂರು, ೨೦೦೬

ಅಬ್ದುಲ್ ಅಜೀಜ್, **ಕನ್ನಡ ಅಧ್ಯಯನ "ಕರ್ನಾಟಕ ಆರ್ಥಿಕತೆ"**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೧೯೯೭

ಅಮರೇಶ ನುಗಡೋಣಿ (ಸಂ), **ಕನ್ನಡ ಸಂಶೋಧನೆಯ ವೈಧಾನಿಕತೆಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೮.

ಅರಳಿ ನಾಗರಾಜ, **ಜನಸಾಮಾನ್ಯರಿಗಾಗಿ ಕಾನೂನು ಮಾಹಿತಿ**, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಕಾನೂನು ಸೇವೆಗಳ ಪ್ರಾಧಿಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೨-೦೩.

ಅಲ್ಲಮಪ್ರಭು ಬೆಟ್ಟದೂರು, ಪಾಟೀಲ್ ಎಚ್. (ಸಂ), **ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲಾ ದರ್ಶನ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಗುಲಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೨೦೦೫.

ಅಂಜನಪ್ಪ ಬಿ.ಎಚ್., **ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ದುಡಿಮೆ**, ಸೃಷ್ಟಿ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೬.

ಇಂದಿರಾ ಆರ್., **ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಕೌಟುಂಬಿಕ ಹಿಂಸೆ**, ರಾಘವ ಟ್ರಸ್ಟ್, ಮೈಸೂರು, ೨೦೦೦.

ಇಂದಿರಾ ಜೈಪ್ರಕಾಶ, **ಸ್ತ್ರೀವಾದಿ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ**, ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭

ಈಚನೂರು ರಾಜರತ್ನಂ, **ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ**, ಪದ್ಮ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೩.

ಉಷಾ ಎಂ., **ಮಹಿಳಾ ಚಳುವಳಿಗಳು ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ವಿಷಯಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೪.

ಎಚ್ಚಾರ್ಕೆ, **ಆರ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ**, ಸಪ್ನ ಬುಕ್‌ಹೌಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೮.

ಎಚ್ಚಾರ್ಕೆ, **ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ**, ಸಪ್ನ ಬುಕ್‌ಹೌಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೬-೦೭.

ಒಡೆಯರ್ ಡಿ. ಹೆಗ್ಗಡೆ ಎನ್. ಅನ್ನಪೂರ್ಣೇಶ್ವರಿ, **ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿ**, ಅರ್ಜುನ ಪಬ್ಲಿಷಿಂಗ್ ಹೌಸ್, ಮೈಸೂರು, ೨೦೦೬.

ಕಬ್ಬೂರ ಕೆ.ಎಸ್., **ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಗುಲಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೧೯೯೨.

ಕೃಷ್ಣಪ್ಪ, **ಚಳುವಳಿ ಮತ್ತು ಬರಹಗಳು**, ಬಿ. ಕೃಷ್ಣಪ್ಪ ಟ್ರಸ್ಟ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೩.

ಗೀತಾಕೃಷ್ಣಮೂರ್ತಿ, **ಮಹಿಳಾ ಹಕ್ಕುಗಳು**, ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೯.

ಗೋಪಾಲಕೃಷ್ಣರಾವ್ ಕೆ.ಎಲ್. (ಅನು), **ಲೆನಿನ್, ಕಾರ್ಲ್‌ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ಹಾಗೂ ಅವರ ಬೋಧೆ**, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೭೯.

ಗೋಪಾಲಕೃಷ್ಣರಾವ್ ಕೆ.ಎಲ್. (ಅನು), **ಕೆ. ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ಮತ್ತು ಎಫ್. ಏಂಗೆಲ್ಸ್ (ಧರ್ಮದ ಕುರಿತು)**, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೪.

ಗೋಪಾಲಕೃಷ್ಣರಾವ್ ಕೆ.ಎಲ್. (ಅನು), **ಲೆನಿನ್ ರಾಜ್ಯದ ಕುರಿತು**, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೪.

ಗೋಪಾಲಕೃಷ್ಣರಾವ್ ಕೆ.ಎಲ್. (ಅನು), **ಲೆನಿನ್ ಸಮಾಜವಾದ ಹಾಗೂ ಯುದ್ಧ**, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೪.

ಗೋಪಾಲಕೃಷ್ಣರಾವ್ ಕೆ.ಎಲ್. (ಅನು), **ಏಂಗಲ್ಸ್ (ಕುಟುಂಬ ಖಾಸಗಿ ಆಸ್ತಿ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಇವುಗಳ ಉಗಮ)**, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೦.

ಘಟಪಣದಿ ಎಸ್.ಜಿ., **ಪ್ರಾಚೀನ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಶ್ರಮಜೀವಿಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ, ೧೯೭೦.

ಚಂದ್ರ ಪೂಜಾರಿ, **ಕರ್ನಾಟಕದ ಪಂಚವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಚಂದ್ರ ಪೂಜಾರಿ, **ಜನಾಯೋಜನೆ, ಹೈದರಾಬಾದ್ ಕರ್ನಾಟದ ಅನುಭವಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೪.

ಚಂದ್ರ ಪೂಜಾರಿ ಎಂ., **ಸಂಶೋಧಕರು ಮತ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೮.

ಚಂದ್ರ ಪೂಜಾರಿ, **ಸಮಾಜ ಸಂಶೋಧನೆ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೧.

ಚಂದ್ರಕಾಂತ ಪೋಕಳೆ (ಅನು), ೨೦೦೮, **ಚಾರ್ವಾಕನಿಂದ ಮಾರ್ಕ್ಸ್‌ವರೆಗೆ**, ಕ್ರಿಯಾ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೯.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಕಂಬಾರ (ಸಂ), **ಕನ್ನಡ ಶೈಲಿ ಕೈಪಿಡಿ (ಸಂಶೋಧನಾ ತಂತ್ರಗಳು)**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೬.

ಚಂದ್ರ ಪೂಜಾರಿ ಎಂ., **ಸಂಶೋಧನೆ ಏನು? ಏಕೆ? ಹೇಗೆ?**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೯.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಅಮರ್ತ್ಯಸೇನ್ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಥನ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೧೯೯೯.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಕರ್ನಾಟಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮಾಹಿತಿ ಕೋಶ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೮.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷರತೆಯ ಲಿಂಗಸಂಬಂಧಿ ಸ್ವರೂಪ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಜನರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೈದರಾಬಾದ್ ಕರ್ನಾಟಕದ ಪ್ರದೇಶ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೯.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ, ಟಿ.ಆರ್., **ಜಿಲ್ಲಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧ್ಯಯನ ಕೊಪ್ಪಳ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೧೯೯೯.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಅಸಮತೋಲನ ಉನ್ನತಾಧಿಕಾರ ಆಯೋಗದ ವರದಿ** (ಡಿ.ಎಂ. ನಂಜುಂಡಪ್ಪ ವರದಿ), ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಮಹಿಳೆ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೧.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಟಿ.ಆರ್., **ಲಿಂಗಸಂಬಂಧಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಅಧ್ಯಯನ ಪ್ರಬಂಧಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೮.

ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಬಿ.ಎಸ್., **ಸಮಾಜವಿಜ್ಞಾನಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧಾನಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೧.

ಚನ್ನಮ್ಮ ಕೆ.ಸಿ., **ಮಹಿಳೆಯ ದುಡಿಮೆ ಏಕರೂಪತೆಯ ಪ್ರಶ್ನೆ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಜ್ಯೋತಿ ಶಶಿಕುಮಾರ್, **ಮಹಿಳಾ ಸಾಮಾಜಿಕತೆ**, ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭

ತಾರಿಹಳ್ಳಿ ಹನುಮಂತಪ್ಪ, **ಕರ್ನಾಟಕದ ಬುಡಕಟ್ಟು ಸಮುದಾಯಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ತಾರಿಹಳ್ಳಿ ಹನುಮಂತಪ್ಪ, **ಕನಕಗಿರಿ ನಾಯಕರು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೨.

ತಾರಿಹಳ್ಳಿ ಹನುಮಂತಪ್ಪ, **ಕಮಲಾಪುರ ಬೇಡನಾಯಕರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೩.

ನಟರಾಜ್ ಎಂ.ಆರ್., **ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ಕಾಯಿದೆ ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳು**, ಶ್ರೀಮತಿ ವೀಣಾ ನಟರಾಜ್, ವೀನವೀ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೨.

ನಾಯಕ ಹಾ.ಮಾ., **ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ ಪರಿಚಯ**, ಕರುಣೋದಯ ಮುದ್ರಣಾಲಯ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೭೩.

ನಾಯಕ ಹಾ.ಮಾ., **ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ ಪರಿಚಯ**, ಡಿ. ರಾಜರತ್ನಂ ಶ್ರೀ ಪಂಚಾಚಾರ್ಯ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್ ಪ್ರೆಸ್, ಮೈಸೂರು, ೧೯೭೫.

ನಾಯಕ ಹಾ.ಮಾ.(ಸಂ), **ಕನ್ನಡ ವಿಷಯ ವಿಶ್ವಕೋಶ, ಸಂಪುಟ ೧ ಮತ್ತು ೨**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೯೪.

ನಿರುಪಮಾ, **ಕಾನೂನಿನ ಕಕ್ಷೆಯಲ್ಲಿ ರಕ್ಷೆ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೧೯೯೯.

ಪುಟ್ಟಪ್ಪ ಕೆ.ವಿ., **ಆರ್ಥಿಕ ರಚನೆ**, ಶ್ರೀ ಮೀರಾ ಪ್ರಿಂಟರ್ಸ್, ಮೈಸೂರು, ೧೯೭೦.

ಪುಟ್ಟಯ್ಯ ಬಿ.ಎಂ., **ಜಾತಿ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ ಸಮಸ್ಯೆ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಪುಟ್ಟಯ್ಯ ಬಿ.ಎಂ., **ಸಂಶೋಧನೆ ತಾತ್ವಿಕ ಆಯಾಮಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಪ್ರಭಾಕರಶಿಶಿಲ ಡಾ.ಬಿ., **ಭಾರತೀಯ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ**, ಜಗನ್ನಾಥ ಆಫ್‌ಸೆಟ್ ಪ್ರಿಂಟರ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೫.

ಪ್ರಭಾಕರ ಶಿಶಿಲ ಬಿ., **ಆಧುನಿಕ ಭಾರತದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು**, ಕಲಾ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೫.

ಬಸವ ಕೆ.ಡಿ., **ಆಧುನಿಕ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ**, ವಿದ್ಯಾವಾಹಿನಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ, ೧೯೯೩.

ಬಸವ ಕೆ.ಡಿ., **ಭಾರತದ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ**, ವಿದ್ಯಾವಾಹಿನಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ, ೨೦೦೧.

ಬಸವ ಕೆ.ಡಿ., **ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ**, ವಿದ್ಯಾವಾಹಿನಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ, ೨೦೦೪.

ಬಳಿಗೇರ್ ಜಿ.ಬಿ., **ಉದ್ಯಮಶೀಲತೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಚಿಕ್ಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ**, ಅಶೋಕ ಪ್ರಕಾಶನ, ವಿದ್ಯಾನಗರ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ, ೨೦೧೧.

ಬಳಿಗಾರ ಜಿ.ಬಿ., **ಉದ್ಯೋಮಶೀಲತೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಚಿಕ್ಕ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ**, ಅಶೋಕನ ಪ್ರಕಾಶನ, ವಿದ್ಯಾನಗರ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ, ೨೦೧೧.

ಭೈರಪ್ಪ ಕೆ., **ಸಮಗ್ರ ಗ್ರಾಮೀಣ ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ**, ಸಪ್ನ ಬುಕ್‌ಹೌಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೮.

ಭೈರಪ್ಪ, **ಸಮಗ್ರ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ**, ಸಪ್ನ ಬುಕ್‌ಹೌಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೮.

ಭೈರಪ್ಪ ಕೆ., **ಪಾಶ್ಚಿಮಾತ್ಯ ಮತ್ತು ಭಾರತೀಯ ರಾಜಕೀಯ ಚಿಂತಕರು**, ಸಪ್ನಬುಕ್‌ಹೌಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೧.

ಮಂಗಳಾ ಪ್ರಿಯದರ್ಶಿನಿ, **ಸ್ತ್ರೀವಾದ ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ಒಂದು ಪ್ರವೇಶಿಕೆ**, ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ ಹೆಚ್.ಎಂ., **ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ**, ಐಬಿಎಚ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೩.

ಮಹದೇವ, ಮಾಧವ ಪೆರಾಜೆ, ಸುಬ್ಬಣ್ಣ ರೈ, **ಹೊಸಪೇಟೆ ತಾಲೂಕು ದರ್ಶನ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೨.

ಮಹಾಲಿಂಗ ಮಂಗಿ, **ಕಾರ್ಮಿಕ ಪುರೋಭಿವೃದ್ಧಿ**, ಗೋಕಾವಿ ನಾಡಿನ ಪ್ರಗತಿಶೀಲ ಬರಹಗಾರ ಬಳಗ, ಗೋಕಾಕ್, ೧೯೯೭.

ಮೂರ್ತಿ ಎನ್., **ಹೋರಾಟದ ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ**, ಕರ್ನಾಟಕ ದಲಿತ ಸಂಘರ್ಷ ಸಮಿತಿ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೬.

ಮೊಗಳ್ಳಿ ಗಣೇಶ್, **ದಲಿತರು ಮತ್ತು ಜಾಗತೀಕರಣ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ಮೋಹನ್‌ಕೃಷ್ಣ ರೈ ಕೆ., **ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಮತ್ತು ನಗರೀಕರಣ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ಮೋಹನ್‌ಕೃಷ್ಣ ರೈ, **ಪ್ರಭುತ್ವ ಮತ್ತು ಜನತೆ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ಯಮನೂರು ಅಣ್ಣಿಗೇರಿ, **ಬಾಲಕಾರ್ಮಿಕರು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೧.

ರವೀಂದ್ರ ಕೊಪ್ಪರ್, **ಭಾರತೀಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ಮತ್ತು ನಗರ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ**, ವಿಜಯ ಬುಕ್ ಡಿಪೋ, ಗದಗ, ೧೯೯೧.

ರಹಮತ್ ತರೀಕೆರೆ, **ಕನ್ನಡ ಸಂಶೋಧನೆ ತಾತ್ವಿಕತೆ ವಿಚಾರ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೯.

ರಾಜೇಗೌಡ ಹ.ಕ. (ಸಂ), **ಗ್ರಾಮ ಚೇತನ**, ಹೆಚ್.ಡಿ. ಚೌಡಯ್ಯ, ಅಭಿನಂದನ ಸಮಿತಿ, ಮಂಡ್ಯ, ೨೦೦೩.

ರಾಮಕೃಷ್ಣ ಜಿ., **ಆಯತನ**, ಮಾಲೆ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೫.

ರಾಮಕೃಷ್ಣ ಜಿ., **ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸವಾಲುಗಳು**, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ., ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೮.

ರಾಮಕೃಷ್ಣ ಜಿ., **ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಸವಾಲುಗಳು**, ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ., ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೮.

ರಾಮಚಂದ್ರ ಜೋಶಿ, **ಸಮಗ್ರ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ**, ಶ್ರೀ ಸಿದ್ಧಲಿಂಗೇಶ್ವರ ಪ್ರಕಾಶನ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೨೦೧೧.

ರಾವ್ ಎಂ.ಎ.ಆರ್., **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾನೂನು**, ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸ ಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೯೨.

ವಂದನಾ ಶಿವ, **ಬತ್ತದ ಚಿಲುಮೆ**, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೫.

ವಿಜಯ್ ಪೂಣಚ್ಚ ತಂಬಂಡ, ವಿರೂಪಾಕ್ಷಿ ಪೂಜಾರಹಳ್ಳಿ, **ಚರಿತ್ರೆ ಬರವಣಿಗೆ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧಾನ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೧.

ವಿಠ್ಠಲರಾವ್ ಟಿ. ಗಾಯಕ್ವಾಡ್, **ಭಾರತೀಯ ಸ್ತ್ರೀ ಜೀವನ**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೬.

ವೆಂಕೋಬಾರಾವ್, **ನ್ಯಾಯಕ್ಕಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಹೋರಾಟ**, ದಿವ್ಯಚಂದ್ರ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೦.

ವೆಂಕಟರಾವ್ ಡಿ., **ಭಾರತದ ಕೈಗಾರಿಕೆ-ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು, ೧೯೯೫.

ಶಂಕರ್ ಪಿ.ಎಸ್. (ಪ್ರ.ಸಂ.), **ವೈದ್ಯ ವಿಶ್ವಕೋಶ**, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೧೯೯೫.

ಶಂಕರರಾವು ಚಿ.ನ., **ಸಮಾಜ ಚಿಂತನೆಯ ಅಧ್ಯಯನ**, ಜೈ ಭಾರತ ಪ್ರಕಾಶನ, ಮಂಗಳೂರು, ೨೦೦೧.

ಶಂಕರ್‌ರಾವ್ ಚಿ.ನ., **ಸಮಾಜ ಚಿಂತನೆ ಅಧ್ಯಯನ**, ಜೈಭಾರತ ಪ್ರಕಾಶನ, ಮಂಗಳೂರು, ೨೦೦೨–೦೩.

ಶರ್ಮಾ ಮತ್ತು ಪಾಂಡೆ, **ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ**, ಸೂರಜ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ದೆಹಲಿ, ೨೦೦೨.

ಶರಣಬಸಪ್ಪ ಕೋಲ್ಕಾರ್, **ಶಿಲಾಯುಗದ ಗವಿಚಿತ್ರಗಳು**, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಗುಲಬರ್ಗಾ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೨೦೧೦.

ಶರಣಬಸಪ್ಪ ಕೋಲ್ಕಾರ್, **ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕು ದರ್ಶನ**, ಬಸವ ಪ್ರಕಾಶನ, ಗುಲಬರ್ಗಾ, ೨೦೧೦.

ಶರಣಪ್ಪ ಎಸ್., ಆಧುನಿಕ ಆರ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಹರ್ಷ ಸೆಂಟರ್, ಮೈಸೂರು, ೧೯೯೨.

ಶಿವಚಿತ್ತಪ್ಪ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ, ಗುರುಕೃಪ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೨.

ಶಿವರಾಮಯ್ಯ, ದನಿ ಇಲ್ಲದವರ ದನಿ, ಶಕ್ತಿ ಪ್ರಿಂಟರ್ಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೩.

ಶಿವಾನಂದ ಎಸ್. ವಿರಕ್ತಮಠ, ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಧರ್ಮ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಶ್ರೀಮತಿ ಎಚ್.ಎಸ್., ಶಿವಾನಂದ ವಿರಕ್ತಮಠ, ಕೃಷ್ಣ, ಮಹಿಳೆ ದುಡಿಮೆ ಮತ್ತು ಬಿಡುವು, ಮಹಿಳಾ ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಎಲ್., ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿ ಬಡಕಟ್ಟು ಸಮಾಜ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಶ್ರೀನಿವಾಸ ಎಲ್., ಹಂಪಿ ಪರಿಸರದ ಆದಿಮಾನವ ನೆಲೆಗಳು, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಶೇಷ ನವರತ್ನ, ಜಾಗತಿಕ ಧರ್ಮಗಳು, ಸಮಾಜ ಪುಸ್ತಕಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ, ೧೯೯೮.

ಶೇಷಾದ್ರಿ ಜಿ., ಬಳ್ಳಾರಿ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಜನಾಂದೋಲನ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೧೯೯೮.

ಸರೋಜ ಕೆ., ಮಹಿಳಾ ಆರೋಗ್ಯ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೧.

ಸಿಂಗ್ ಕೆ., ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ, ಪ್ರಕಾಶನ ಕೇಂದ್ರ, ಲಕ್ನೋ, ೧೯೯೭

ಸುಬ್ರಹ್ಮಣ್ಯ ಜಿ., ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ, ಸಪ್ನಬುಕ್‌ಹೌಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು.

ಸುರೇಶ್ ಕೆ.ಎಂ., ಕರ್ನಾಟಕದ ದೇವಾಲಯ ಕೋಶ, ಪ್ರಸಾರಾಂಗ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೧.

ಸೋಮಶೇಖರ, ನೇ.ತಿ., ಕರ್ನಾಟಕದ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರ, ಸುಮುಖಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೬.

ಹಾಲತಿ ಸೋಮಶೇಖರ್, ಮಹಿಳಾ ಚಳುವಳಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ವಿಸ್ಮಯ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೨೦೦೭

ಹುಚ್ಚಪ್ಪ ಜಿ.ಟಿ., ಭಾರತೀಯ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಸುನೀಲ್ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೩.

ಹೊಸಾಪುರ ಬಂಗಾರಪ್ಪ, ಸಮಾನತೆಯ ಚಿಂತನೆಗಳು, ಚಿಂತನಾ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹೊಳೆನರಸೀಪುರ, ೧೯೯೯.

ಲೆನಿನ್ ಆಯ್ದಕೃತಿಗಳು, ಸಂಪುಟ ೧, ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ಅನುವಾದ ಪ್ರಗತಿ ಪ್ರಕಾಶನ (೧೮೯೯–೧೯೭೬), ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ., ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೮.

ಲೆನಿನ್ ಆಯ್ದಕೃತಿಗಳು, ಸಂಪುಟ ೨, ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ಅನುವಾದ ಪ್ರಗತಿ ಪ್ರಕಾಶನ, (೧೯೧೬–೧೯೧೭), ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ., ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೮.

ಲೆನಿನ್ ಆಯ್ದಕೃತಿಗಳು, ಸಂಪುಟ ೩, ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ಅನುವಾದ ಪ್ರಗತಿ ಪ್ರಕಾಶನ, (೧೯೧೭–೧೯೧೯), ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ., ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೯.

ಲೆನಿನ್ ಆಯ್ದಕೃತಿಗಳು, ಸಂಪುಟ ೪, ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ಅನುವಾದ ಪ್ರಗತಿ ಪ್ರಕಾಶನ, (೧೯೨೦–೧೯೨೩), ನವಕರ್ನಾಟಕ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ., ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೯.

ಎಂ.ಫಿಲ್. ಸಂಪ್ರಬಂಧಗಳು

ಆಶೋಕ ಸಿ., ಶೇಷಾದ್ರಿ ಬಿ., **ಹರಪನಹಳ್ಳಿ ತಾಲೂಕಿನ ಆರ್ಥಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸ್ಥಾನ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಎಂ.ಫಿಲ್. ಸಂಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೫.

ಇಬ್ರಾಹಿಂಸಾಬ್, **ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಐತಿಹಾಸಿಕ ಸ್ಥಳಗಳ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಅಧ್ಯಯನ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಎಂ.ಫಿಲ್. ಸಂಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೬–೦೭.

ಕಾವೇರಿ ಪಿ. ಸಾಗರ, **ಕೊಳಚೆ ಪ್ರದೇಶದ ಮಹಿಳಾ ಬದುಕು** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಎಂ.ಫಿಲ್. ಸಂಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ವೆಂಕಟೇಶ ಬಿ., **ಗಂಗಾವತಿ ತಾಲೂಕಿನ ಶಾಸನಗಳು : ಸಮಾಜೋ–ಧಾರ್ಮಿಕ ಅಧ್ಯಯನ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಎಂ.ಫಿಲ್. ಸಂಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ಸುರೇಶ ಸಾಯಬಣ್ಣ, **ಗುಡಿಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆ ಪಾತ್ರ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಎಂ.ಫಿಲ್. ಸಂಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೨.

ಸೋಮಶೇಖರ, **ಗಣಿಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ಕೃಷಿ ಸಮುದಾಯ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು** (ಹೊಸಪೇಟೆ ತಾಲೂಕು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಿ) (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಎಂ.ಫಿಲ್. ಸಂಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೫.

ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧಗಳು

ಅಕ್ಕಮ್ಮ, **ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳಾ ಕೆಲಸಗಾರರು : ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೫.

ಅಶ್ವಥ ಡಿ.ಎಸ್., **ಕೊಪ್ಪಳ ಒಂದು ಅಧ್ಯಯನ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

ಕುಮಾರ್ ಜಿ.ಪಿ., **ದಾವಣಗೆರೆ ಹತ್ತಿಗಿರಿಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಚಳವಳಿಗಳು** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೬.

ಕ್ಯಾನ್ಯೂಟ್ ಬರ್ಬೋಜ, **ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಅಸಂಘಟತೆ ದುಡಿಮೆಯ ತೌಲನಿಕ ಅಧ್ಯಯನ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕರ್ನಾಟಕ ಥಿಯೋಲಾಜಿಕಲ್ ಸಂಶೋಧನಾ ಕೇಂದ್ರ, ೨೦೧೧.

ಗೀತಾ ಕೆ.ಎಸ್., **ಮಹಿಳೆ ಕಾನೂನು ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೩.

ಘಮ್ಮರೆಡ್ಡಿ ಎಸ್.ವೈ., **ಕುಲಕಸುಬುಗಳು ಮತ್ತು ಆಧುನಿಕತೆ** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೦.

ಬಸವರಾಜ ಪೂಜಾರ್, **ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ಕೋಮು ಸೌಹಾರ್ದತೆಯ ತಾಣಗಳು** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೧೧.

ಸವಿತ ಕೆ., **ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗಸಂಬಂಧ ಆಯಾಮಗಳು : ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳು** (ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೫.

ಹುಚ್ಚುಸಾಬ್ ಪಿ., **ಬಳ್ಳಾರಿ ಜಿಲ್ಲಾ ಗಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಾಜೋ-ಆರ್ಥಿಕ ಅಧ್ಯಯನ**(ಅಪ್ರಕಟಿತ ಪಿಎಚ್.ಡಿ. ಮಹಾಪ್ರಬಂಧ), ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೨೦೦೭.

Basavaraja, Regulated Markets - Sanpact on small formers [A Case Stduy of Gangavathi Taluk] Directorat Distance Education Sri Venkateswara University, Tirupathi, 2007-08.

Yashavant, Working Capital Mangement in Mahaboob Shahi Kulburaga Mills Gulbarga, Ph.D. Dissertation, Department of Studies in Commerce, Gulburaga University, Gulbarga, 1990.

ಗ್ಯಾಸೆಟಿಯರ್

ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ ಶಾಸನ ಸಂಪುಟ-೨, ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆ, ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ, ೧೯೯೯.

ಚಂದ್ರಹಾಸ ಗುಪ್ತಾ ಅ.ರಾ., **ಭಾರತದ ಗ್ಯಾಸೆಟಿಯರ್, ಭಾರತದ ದೇಶಕೋಶ, ಸಂಪುಟ ೧,** ಕನ್ನಡ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ನೃಪತುಂಗ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೮.

ಚಂದ್ರಹಾಸ ಗುಪ್ತಾ ಅ.ರಾ., **ಭಾರತದ ಗ್ಯಾಸೆಟಿಯರ್, ಭಾರತದ ದೇಶಕೋಶ, ಸಂಪುಟ ೨,** ಕನ್ನಡ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ನೃಪತುಂಗ ರಸ್ತೆ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೮.

ಭಾರತದ ಗ್ಯಾಸೆಟಿಯರ್, ಭಾರತದ ಕೋಶ, ಸಂಪುಟ ೩, ಭಾಗ ೩, ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿ ನಿರ್ದೇಶನಾಲಯ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೯೯.

ಭಾರತದ ಗ್ಯಾಸೆಟಿಯರ್ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಗ್ಯಾಸೆಟಿಯರ್, ಭಾಗ ಒಂದು, ಮುಖ್ಯ ಸಂಪಾದಕ, ಸೂರ್ಯನಾಥ ಯು. ಕಾಮತ್, ಪರಿಶ್ರೀ ಪ್ರಿಂಟರ್ಸ್, ೧೦೦/೩ ನಾಗಪ್ಪ ರಸ್ತೆ, ಪ್ಯಾಲೇಸ್ ಗುಟ್ಟಿಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು.

ಸೂರ್ಯನಾಥ ಕಾಮತ್ (ಸಂ), ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಭಾಗ ೧ (ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯನ್ನು ಅನುಲಕ್ಷಿಸಿ), ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಬೆಂಗಳೂರು, ೧೯೮೪.

English Books

Bandopadhyaya and M. Mauncha, Local needs and Forest Resources Management in the Himalaya, India's Environment Crises and Response, Dehradon, Nataraj Publishers, 1985.

Bhagoliwal T.N., Economics of Labour and Industrial Relations, Sahitya Bhavan, Agra, 1985.

Francis Wilson, Labour in the South African Gold Mines, 1911-1969, Cambridge, 1972.

Giri V.V., Labour Problems in Indian Industry, Asia Publishing House, Bombay, 1972.

Hasan N., Social Security System in India, S. Chand and Company, NewDelhi, 1972.

Indian Nantional Forest Policy, Ministry of Enviornment and Forest, 1988.

Mamata and Mamoria, Industrial Labour, Social and Industrial Peace in India, Kitab Mahal Allahabad, 1979.

Mehrotra, Labour Problems in India, S. Chand Company Ltd., NewDelhi, 1981.

Memoria C.B., and Satisha Memoria, Some Aspects of Industrial Labour in India, Kitab Mahal Allahabad, 1983.

Memoria C.B., and Memoria, Indisurial Labour, Social Security and Industrial Peace in India, Kitab Mahal, Allahabad, 1987.

Mishra K.K., Labour Welfare in Indian Industry, Meenakshi Prakashana, Meerat, 1972.

Nadakarni M.V., Economics and Ecological Concerns Sieze Publishers, New Delhi, 1991.

Ravindra Kumar Gowda Y., Socio-Economic Conditions of Lime Stone mine Labour in Dhone Karnool Distrist, Srikrishina Devaraya University, Ananthapur, 1987.

Sathya Sundaram, National Wage Policy, B.R. Publication Corportion, NewDelhi, 1987.

Sen B.R., Indian Labour laws, All India Management Assoiciation, NewDelhi, 1978.

Sharma G.K., Labour Movements in India, Sterling Publishers, NewDelhi, 1972.

Vandana Shiva, J., Bandopadhyaya and H.C. Sharath Chandra, The Soical Ecological and Economic impact of Social forest in Koalr, IIM, Bangalore, 1981.

Articles

Agarwal S.L., Labour Welfare and Constitution, National Labour Institute Bullotion, Jan-Mar-1981.

Ajay Garg, Labour Laws (one should know) 2010, Nabhi publications, New Delhi.

Baldev Sharma SL., The Industrial Worker : Some Myths and Realities, Economics and Political Weekly, Vol-No.22, 1970, May 30th.

Basava K.D., "Industrial Economics", 2004, Vidya Vahini Prakashan.

Bilusilan Paramt, "Hand Book Visual Handicap", 1993, Aslishi Publication, House NewDelhi.

Chopra J.K., "Unique Quintessence of Sociology", 2007, Unique Publications, New Delhi.

Chopra J.K., "Unique Quintessence of Society of India", 2007, Unique Publishers, New Dalhi.

Current States of Industrial Statistics in India Strengths and Weaknesses.

Danict Vaughan, "General Opthalmalogy", 1962, Lange Medical Publication California America.

Dharshini Dhar, Welfare of Mines Workers, Mysore Labour Journal, Vol-6(vii) Nov-1972.

'Essential of Public Health and Sanitation', Part II, IV, 2002, All India Institute of Local Governement, Mumbai.

Golwalla A.F., 'Golwala Medicine for students', 2000, Golwalla Empress, Court, Mumbai.

Gupta S. Das, Lowest Wages, Poorest Amenities for workers of Richest Mines, Indian Workers Vol-19(8)23, Nov-1970.

Indira K. Dhawan, "Tex book of Surgery for undergraduates, 1994, B.I. Churchil livingatore, New Delhi.

Inter District Variation in Growth and Stability of rice Producation in North Bengal - Pre and Post.

John. P., Cloherty, "Manual of Neonatar care", 1998, Lippincolt Raven Near, Americas.

Kumari A.S.S., The Minimum Wages Act, 1948 & Rules, 1950, Sun Publication house, Bangalore.

Kumari A.S.S., The Payment of Bonus Act, 1965, Law Publishers Pvt.Ltd. Allahabad.

"Medical Sciences for the Ophthalamic" Assistant, 1989, A Shea-comt, Jaypee Brothers, New Delhi.

Meher M.R., Concept and problems of Labour Welfare Economic times, 6th Jan-1971.

Mudgal S., 'Occupational and Environment Health Services", 2002, Mudgal Printers, U.P.

Mudgal S., "Occupational Health and Safety", 2002, Mudgal Priniters, U.P.

Mudgal S., "Occupational Health and Safety Mannual", 1998, Mudgal Printers, U.P.

"National Programme for Control of Blindness in India", 2010, Directorate General of Health Services, Ministry of Health and family welfare Government of India, New Delhi.

Saving Rice - Strengths and Weaknesses.

Shankar Rao., C.N., "Sociology Principles of Sociology with an Introduction to Social thought", 2007, S. Chand company Ltd., Ramnagar, New Delhi.

Subba Rao. P., "Essentials of Human Resource Management and Industrial Relations, 1996, Himalaya Publishers House, Mumbai.

Subbarao .P., "Essential of Human resource Mangement and Industrial", Himalaya Publising house, Mumbai.

Subramanyam K.V., Mine Workers afety of no account-economic and Political weekly, No. 29, 1980.

Stanely K.A., Welfare of Iron ore Mine workers in Mysore State, Mysore Labour Journal, V-III, 38, July-1969.

The Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970, Current Publications, Mumbai.

The Industrial Disputes Act, 1947, (140 & 1947) 2010, Professional book Publication, Mumbai.

Magazine and Journals

Down to Earth, December, 16-3-2010.

Economic and Politcial of Weekly Novermber - 13th 2010.

"Health Dialogue", July 6, September, 2003.

4. Indian Journal of Regional Science, 2010.

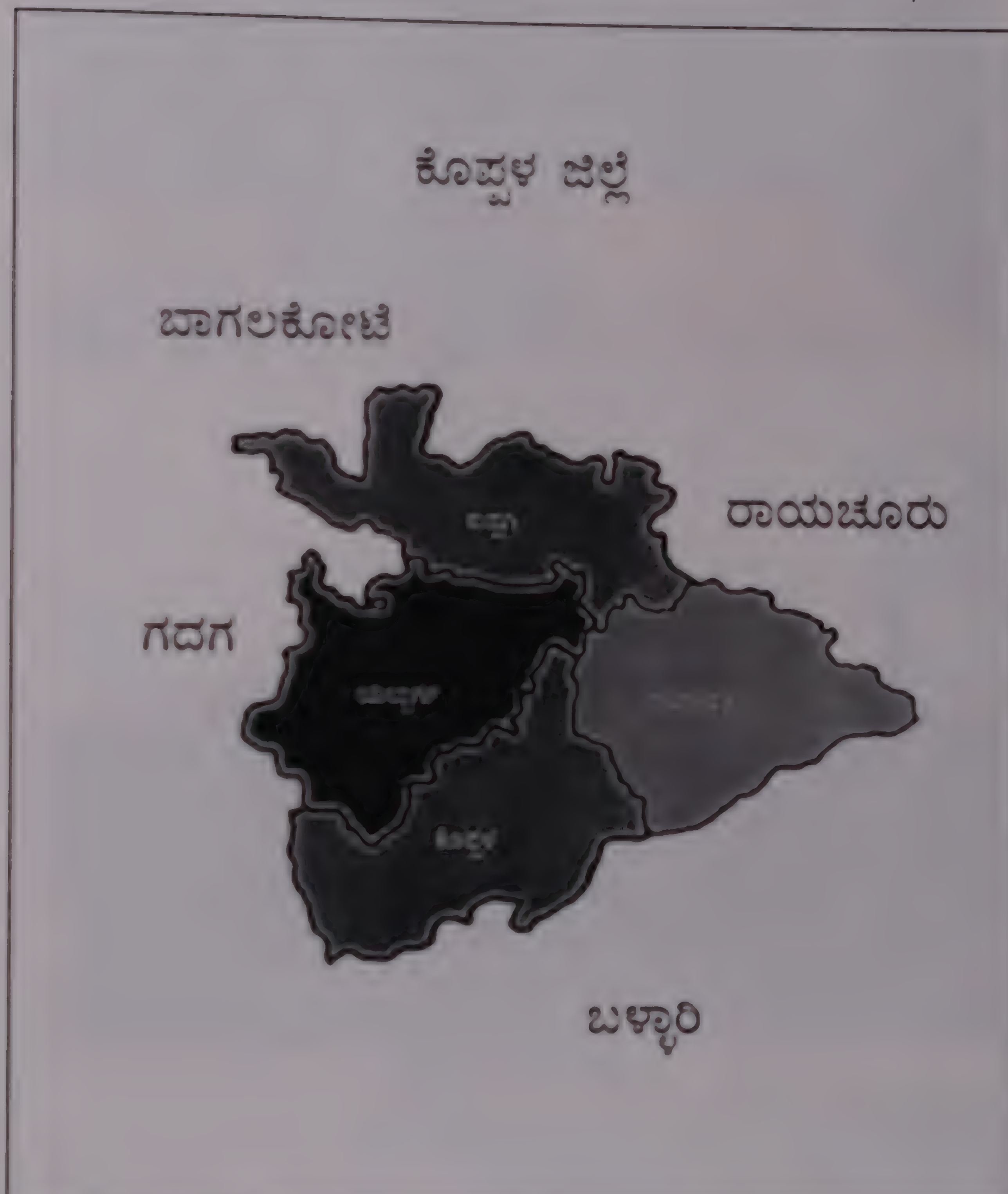
□□□

೪. ಛಾಯಾಚಿತ್ರಗಳು

ಕರ್ನಾಟಕದ ನಕ್ಷೆ


ಬೀದರ್
ಗುಲ್ಬರ್ಗಾ
ಶಿವಮೊಗ್ಗ
ಚಿತ್ರದುರ್ಗ
ಚಿಕ್ಕಬಳ್ಳಾಪುರ
ತುಮಕೂರು
ಚಿಕ್ಕಮಗಳೂರು
ಕೋಲಾರ
ಹಾಸನ
ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ
ಮಂಡ್ಯ
ರಾಮನಗರ
ಕೊಡಗು
ಮೈಸೂರು
ಚಾಮರಾಜ ನಗರ

ಕೊಪ್ಪಳ ಜಿಲ್ಲೆಯ ನಕ್ಷೆ







ಅಕ್ಕಿಗಿರಿಣಿಯ ಹೊರನೋಟ



ಅಕ್ಕಿಗಿರಿಣಿಯ ಹೊರನೋಟ



ಅಕ್ಕಿಗಿರಿಣಿಯ ಒಳಗಿನ ಪ್ಲಾಟ್‌ನಲ್ಲಿಟ್ಟಿರುವ ಭತ್ತದ ನಿಟ್ಟು



ಪ್ಲಾಟ್‌ನಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ತ



ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಒಳಗಿನ ಪ್ಲಾಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಹಾಕಿರುವ ಭತ್ತ ಮತ್ತು ಭತ್ತ ಚೀಲದ ನಿಟ್ಟು



ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಒಳಗಿನ ಆವರಣದಲ್ಲಿರುವ ಭತ್ತ ಚೀಲಗಳ ಸಾಲು



ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿರುವ ಬೈಲರ್ ಯಂತ್ರಗಳು



ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಒಳಗಿನ ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು



ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯ ಒಳಗಿನ
ಯಂತ್ರದ ಬೆಲ್ಟ್‌ಗೆ
ಸುರಕ್ಷತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು



ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿರುವ ಅಸುರಕ್ಷಿತ ಯಂತ್ರಗಳು



ಬೈಲರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಸುರಕ್ಷತೆಯಿಲ್ಲದಿರುವ ಸ್ಟಾಟರ್ ಬೋರ್ಡ್



ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕ(ಗೇಜ್ ಕ್ಯೊಯುತ್ತಿರುವುದು)



ಗೇಜ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಪ್ಲಾಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಪ್ಲಾಟ್ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಲಾರಿಯಿಂದ ಭತ್ತಚೀಲವನ್ನು ಪ್ಲಾಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಇಳಿಸುತ್ತಿರುವ ಹಮಾಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು



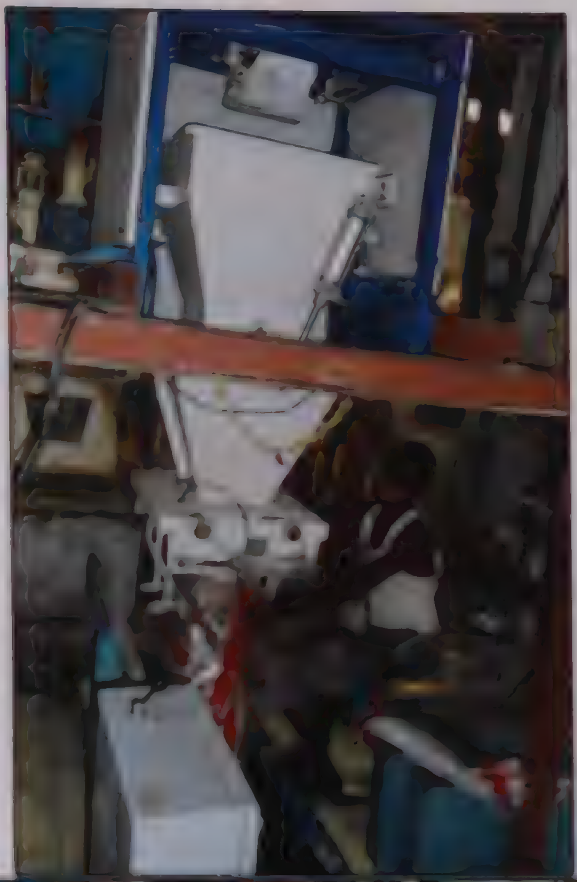
ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿಯಲ್ಲಿರುವ ಬೂದಿ



ತೌಡು ಕಾರ್ಮಿಕ



ಫಿಟ್ಟರ್ ಕಾರ್ಮಿಕ



ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಕಾರ್ಮಿಕ



ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಪ್ಯಾಕಿಂಗ್‌ಆಗಿರುವ ಅಕ್ಕಿ ಚೀಲಗಳ ಸಾಲು



ಗೇಜ್ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕ(ಗೇಜ್ ಕ್ಯೊಯುತ್ತಿರುವುದು)



ಭತ್ತವನ್ನು ಸ್ವಚ್ಛಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಅಕ್ಕಿ ಬಳಿಯುವ ಕಾರ್ಮಿಕಳು



ಅಕ್ಕಿಗಿರಿಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಸತಿ ಸ್ಥಿತಿ



ಅಕ್ಕಿಗಿರಿಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಚರಂಡಿ ಪಕ್ಕದಲ್ಲಿರುವ ವಸತಿ



ಅಕ್ಕಿಗಿರಿಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕಳ ವಸತಿ ಸ್ಥಿತಿ



ಅಶುದ್ಧ ನೀರು & ಆಹಾರ ಸೇವನೆಯಿಂದ ಕರುಳಿನ ಸೋಂಕಿಗೆ ತುತ್ತಾದ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕ



ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಲ್ಪಿಸದಿರುವುದು



ಕುಡಿಯುವ ನೀರಿಗೆ ಸೂಕ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಕಲ್ಪಿಸದಿರುವುದು



ಭತ್ತ ಚೀಲದ ಮೇಲೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವ ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು



ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದ ಮುಖಂಡರು



ಅಕ್ಕಿಗಿರಣಿ ಮಾಲಿಕರ ಧೋರಣೆ ವಿರೋಧಿಸಿ ಧರಣಿ ಸತ್ಯಾಗ್ರಹ



ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಶಾಸಕರ ಕಾರ್ಯಾಲಯದ ಮಂದೆ ಧರಣಿ



ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗಾಗಿ ಹೋರಾಟ



ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ ನೀತಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಶಾಸಕರ ಕಾರ್ಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಬೀಗ ಮುದ್ರೆ